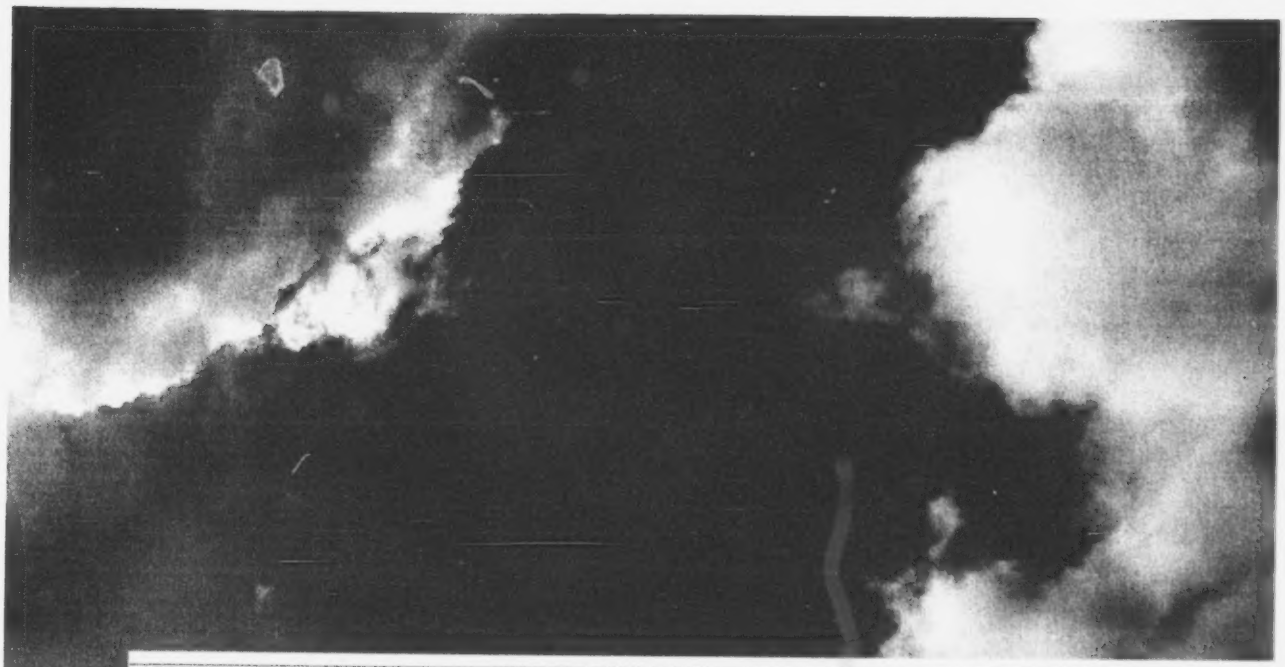
D96853

RÉGLER :

Le mandat du Tribunal est de régler les requêtes dont il est saisi en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.



☞ Mission

- Le Tribunal joue son rôle de pilier du système des droits de la personne en mettant à la disposition des parties des mécanismes accessibles et rapides, qui les aident à régler les plaintes portées devant le Tribunal ou qui permettent de régler ces plaintes si les parties n'y parviennent pas.
- Le Tribunal cherche activement à régler une affaire sur le fond, de manière équitable, juste et expéditive.
- Le Tribunal procure des recours réels, adéquats et d'intérêt public dans les situations qui le justifient. Le Tribunal ne s'oppose pas à un règlement si les parties expriment librement le désir de résoudre leur différend.
- Le Tribunal cherche à maintenir les meilleures normes d'intégrité et de qualité dans son travail.
- Le Tribunal fait un effort de cohérence, pour répondre aux attentes raisonnables des parties à l'égard de ses politiques et de ses processus, mais demeure sensible aux situations et besoins particuliers des parties, de même qu'à l'évolution des droits de la personne et de ce que l'on entend par discrimination.
- Le Tribunal s'appliquera à faire connaître son travail auprès du public. Le Tribunal agit de façon à répondre aux besoins des groupes ou communautés intéressés.

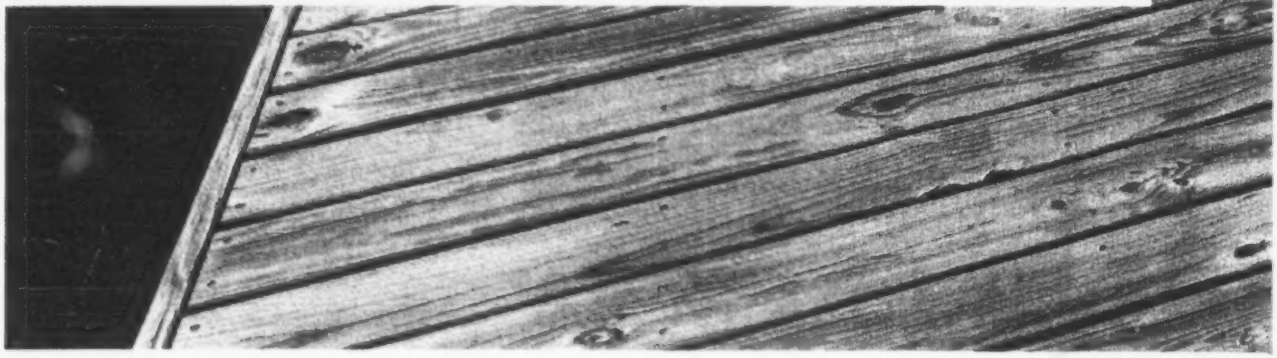
☞ **Valeurs fondamentales** Les valeurs tenues pour fondamentales par le Tribunal définissent l'approche employée pour l'exécution de son mandat. Ces valeurs servent d'assises aux politiques et aux règles du Tribunal, ainsi qu'aux modalités de leur mise en œuvre. Les valeurs fondamentales sont les suivantes :

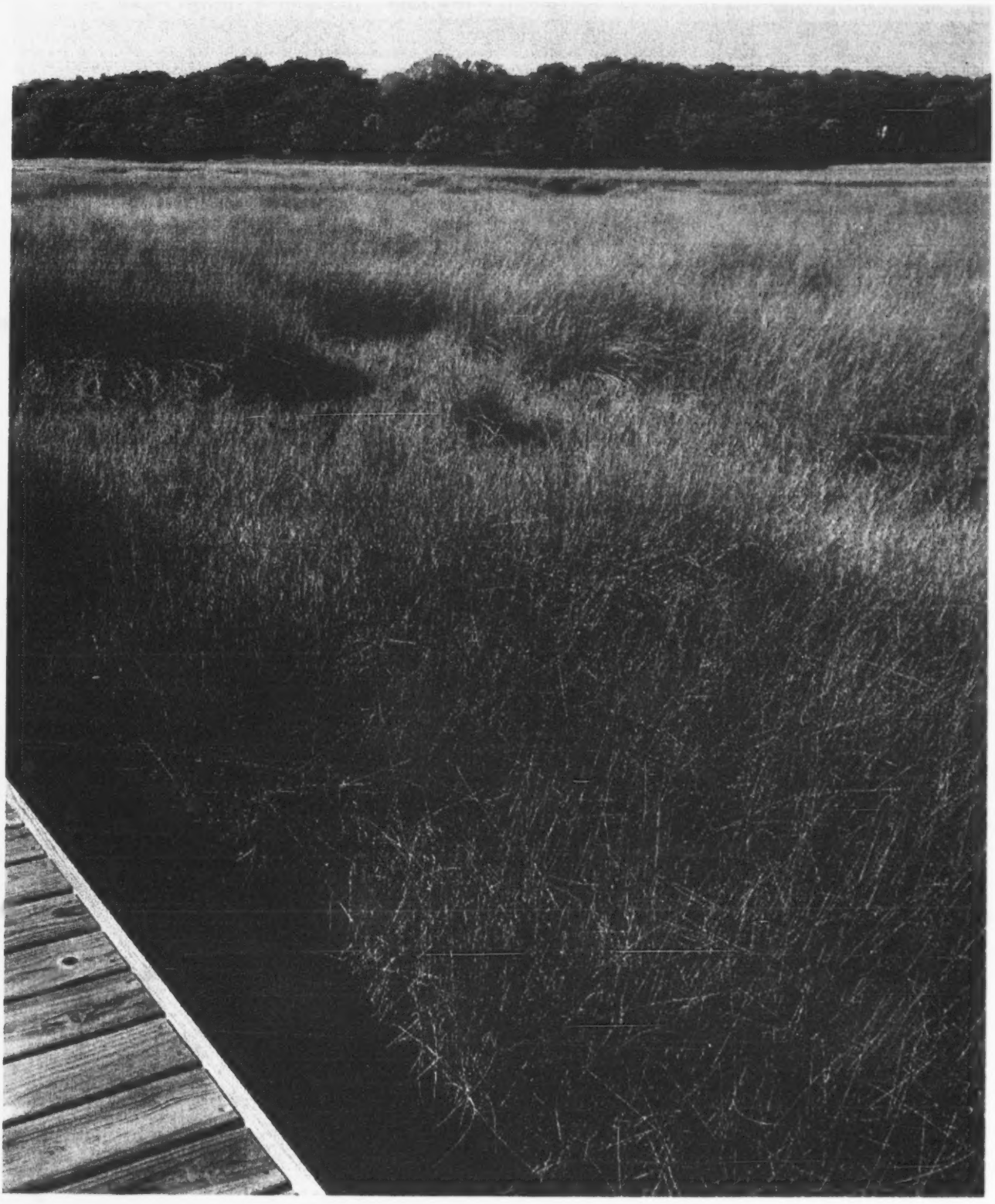
ACCESSIBILITÉ :

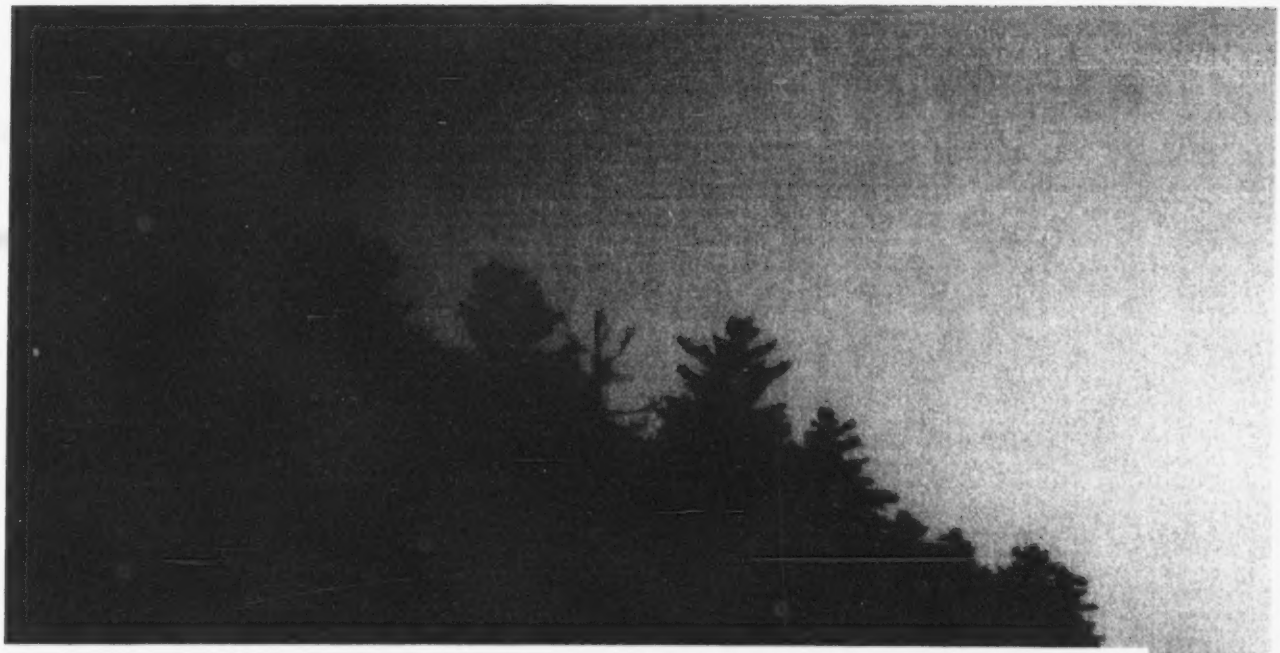
sur les plans tant physique que fonctionnel.

Sur le plan physique : tout, des salles d'audience aux publications et autres modes de diffusion de l'information, est conçu pour donner aux personnes qui désirent participer pleinement aux processus du Tribunal un accès sans entraves.

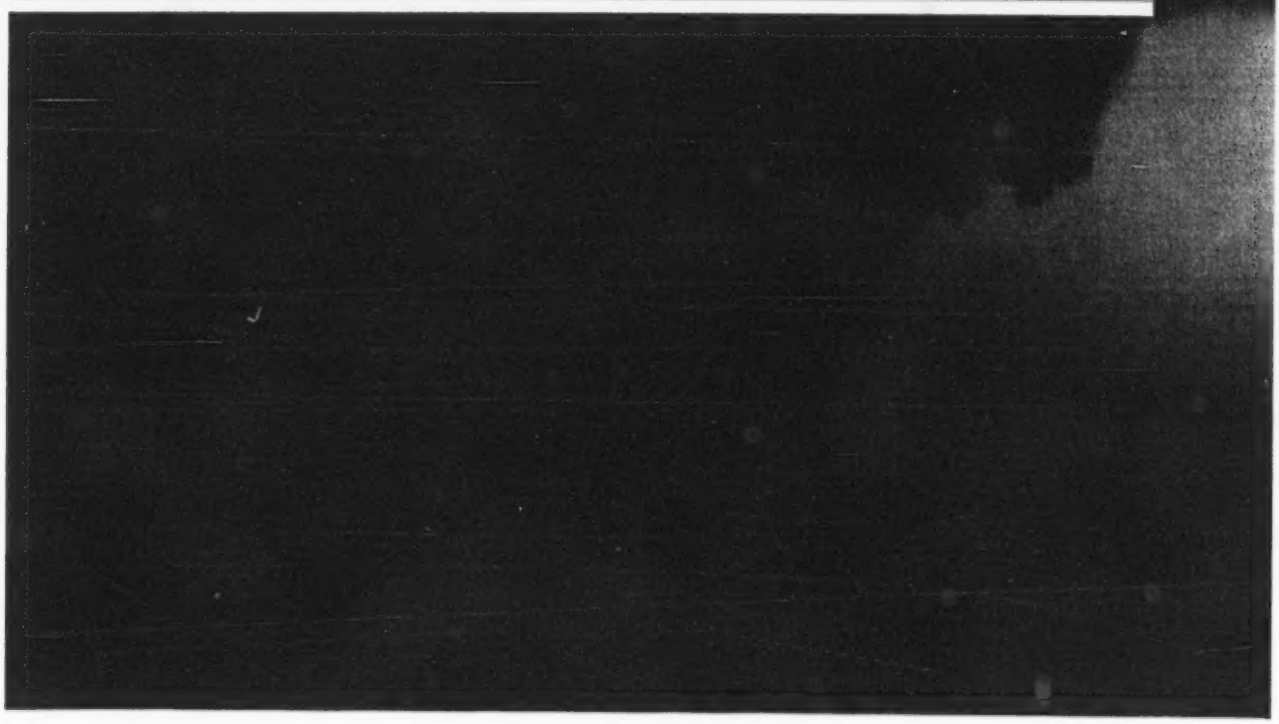
Sur le plan fonctionnel : le processus est équitable, pertinent et facile à comprendre pour quiconque y participe, qu'il ou elle y participe à titre de plaignant(e), d'intimé(e) ou d'intervenant(e) et qu'il ou elle soit ou non représenté(e) par un avocat ou une avocate.

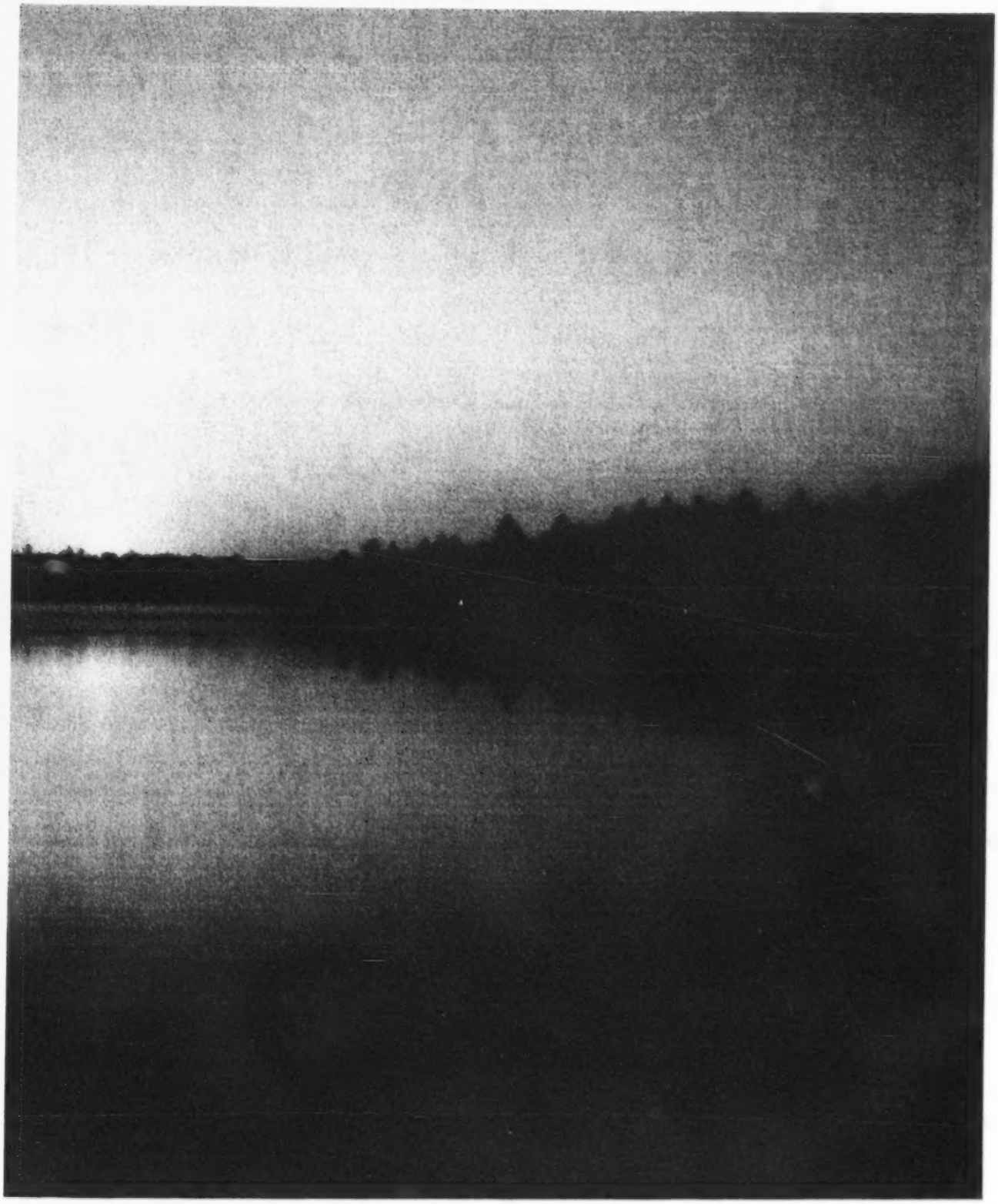






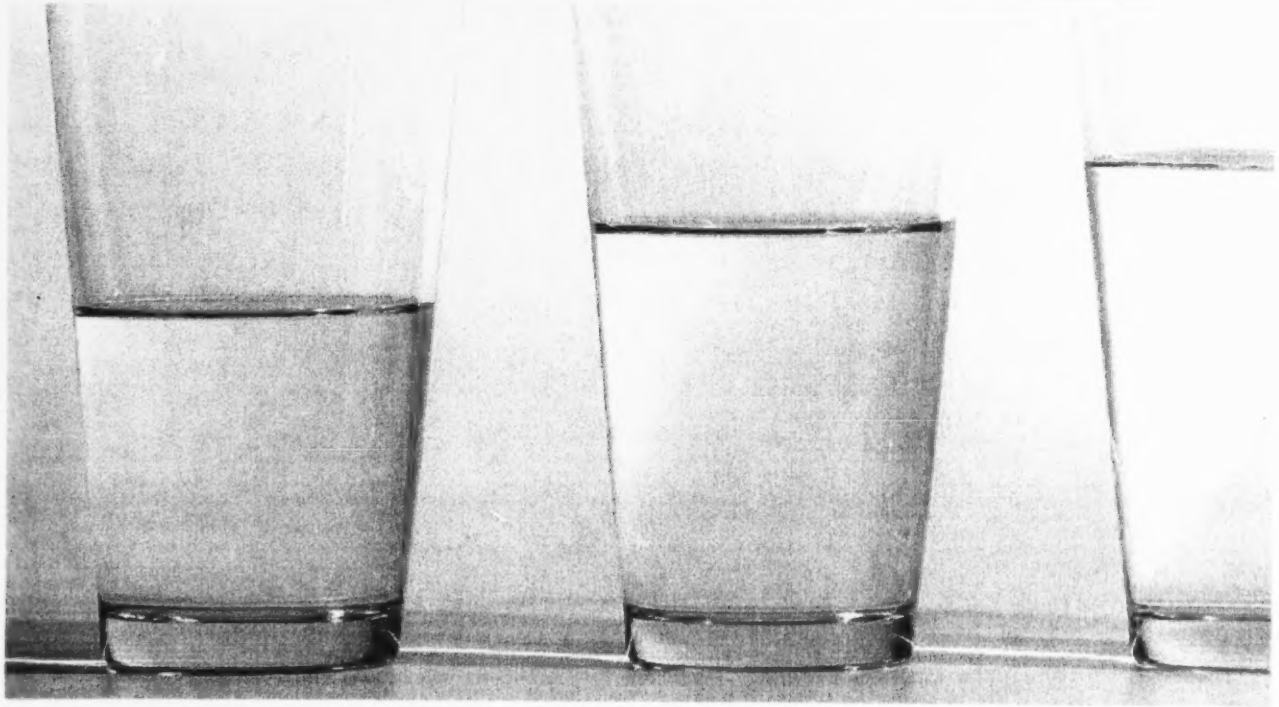
ÉQUITÉ : le processus garantit que les décisions sont justifiées dans les faits, en droit et sur le fond.

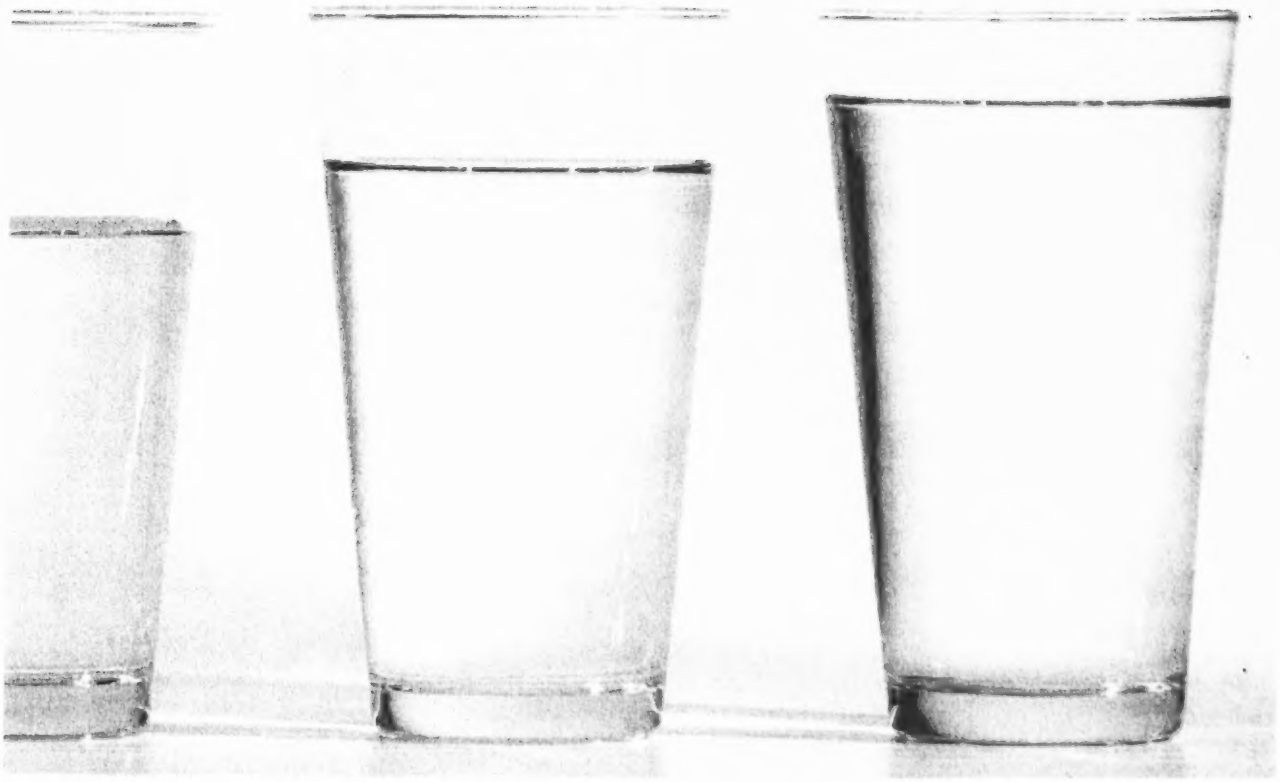




la procédure du Tribunal est transparente et les décisions sont rendues ouvertement, selon des motifs de fond qui sont formulés de façon claire, concise et facile à comprendre.

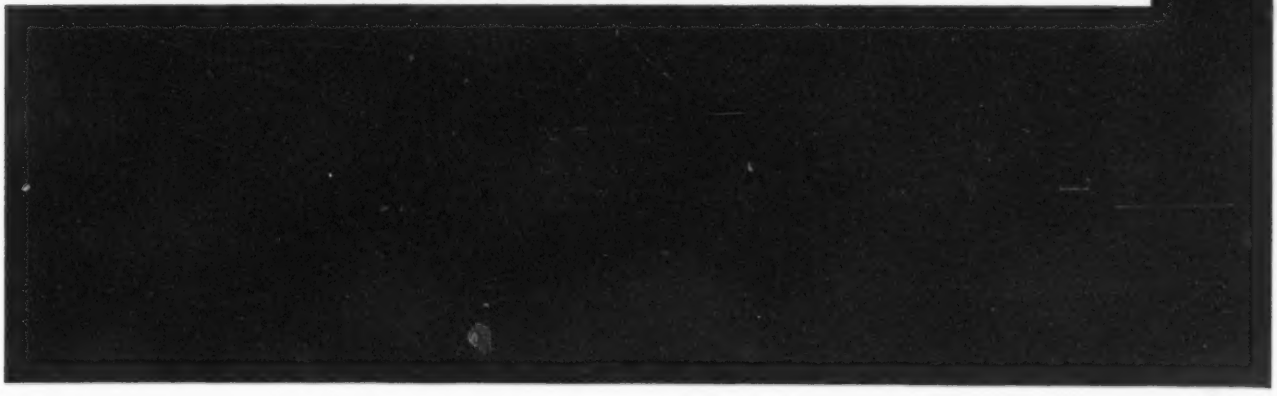
TRANSPARENCE :





TRAITEMENT EN TEMPS OPPORTUN :

on parvient à un règlement et à une décision en temps opportun, de façon à ne pas contrecarrer les objectifs du *Code*, soit de prévenir la discrimination et, s'il y a infraction, de mettre en œuvre des recours réels et efficaces.



OCCASION DE SE FAIRE ENTENDRE DONNÉE AUX PARTIES :

le Tribunal ne statue pas de façon définitive sur une plainte qui est de son ressort sans donner aux parties l'occasion de présenter des observations orales.

Table des matières

Message du président _ 1

Modifications à la loi _ 2

Ouverture du nouveau Tribunal _ 3

Processus de nomination _ 3

Activités du Tribunal _ 4

- Nouvelles requêtes _ 4
- Requêtes déposées en vertu des dispositions transitoires _ 6
- Plaintes renvoyées par la Commission _ 7

Présentation devant un comité législatif _ 8

Politique sur l'accessibilité et l'adaptation du Tribunal _ 8

Activités de sensibilisation _ 10

Comité consultatif des pratiques du TDPO _ 10

- Cadre de référence du Comité consultatif des pratiques du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario _ 11

Annexes _ 12

- a) Processus de traitement d'une requête _ 12
- b) Organigramme _ 13
- c) Vice-présidents et membres _ 14
- d) Comité consultatif des pratiques du TDPO _ 19
- e) Données financières _ 22
- f) Politique sur l'accessibilité et l'adaptation _ 22
- g) Décisions choisies du TDPO en 2008-2009 _ 25

Note : La forme masculine employée dans le texte désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Message du président

J'ai le plaisir de présenter ce premier rapport annuel du « nouveau » Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

L'année écoulée en a été une de changements. La *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne* est entrée en vigueur le 30 juin 2008, et celle-ci a redéfini le rôle du TDPO. Dorénavant, nous recevons et réglons toutes les requêtes pour discrimination aux termes du *Code des droits de la personne*. Nous anticipons environ 3 000 requêtes par année.

Les modifications à la loi ont aussi donné lieu à une période de transition au cours de laquelle le TDPO a continué de recevoir les plaintes déposées dans le cadre de l'ancien système, système où :

- le plaignant décidait de « transférer » sa plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne en déposant une requête auprès du TDPO en vertu des dispositions transitoires; ou,
- la Commission ontarienne des droits de la personne renvoyait la plainte au TDPO avant le 31 décembre 2008.

Les préparatifs en vue de ces changements nous ont occasionné beaucoup de travail. Des employés et des vice-présidents ont été recrutés à la suite d'un concours, des règles de procédures et des politiques ont été adoptées après consultation exhaustive des parties intéressées, un site Web a été créé et le centre d'audience du TDPO pleinement accessible a ouvert ses portes.

Pendant que le premier lot de requêtes progressait dans le système, nous avons continué d'écouter nos parties intéressées et avons ajusté notre tir au besoin. Notre système de triage actif nous a permis de traiter rapidement certaines questions, tandis que dans le cas des instances plus complexes, des ressources appropriées peuvent être allouées. À ce jour, la médiation offerte par le Tribunal a été vécue positivement par les parties. Les décisions rendues après les audiences sont claires, concises, motivées et transparentes.

L'accessibilité est l'une de nos valeurs fondamentales. Le TDPO a élaboré une politique d'accessibilité et d'adaptation pour s'acquitter de ses obligations à l'égard de la LAPHO, le modèle à suivre par tous les tribunaux de la province.

En tant que président du TDPO, j'aimerais remercier toutes les personnes qui ont travaillé d'arrache-pied pour relever les défis et réaliser les promesses du nouveau Tribunal des droits de la personne. Je tiens également à remercier les nombreuses personnes et groupes qui constituent notre communauté d'parties intéressées et qui ont généreusement donné de leur temps et de leurs idées au Tribunal.

Enfin, je remercie aussi le personnel du TDPO, tant les membres actuels que ceux de la transition, pour leur dévouement, leur professionnalisme et leur engagement envers l'excellence dans la fonction publique.

Michael Gottheil

Modifications à la loi

La *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne* est entrée en vigueur le 30 juin 2008. À partir de cette date, toutes les plaintes pour discrimination en vertu du *Code des droits de la personne* sont traitées sous forme de requêtes déposées directement auprès du Tribunal. Dorénavant, la Commission ontarienne des droits de la personne n'est plus responsable de recevoir les plaintes pour discrimination pour ensuite les renvoyer au Tribunal.

Ce changement représente un défi considérable pour le Tribunal qui, chaque année, selon les prévisions, recevra environ 3 000 requêtes, au lieu des 100 à 150 plaintes qu'il traitait auparavant.

En fonction des changements apportés au *Code*, le Tribunal a établi des règles et des procédures pour veiller à ce que toutes les plaintes pour discrimination :

- soient traitées en temps opportun, grâce à des procédures accessibles, appropriées et convenant à la nature de l'instance et aux parties;
- soient réglées grâce à des procédures ouvertes et transparentes, et, lorsque la plainte est du ressort du Tribunal, en donnant aux parties l'occasion de présenter des observations orales;
- soient réglées de façon équitable, en tenant compte des faits et du droit;
- donnent lieu, chaque fois qu'une infraction aux dispositions du *Code* a été commise, à une mesure de redressement efficace et significative.

Le rôle premier du Tribunal est d'offrir un processus rapide et accessible pour aider les parties à régler leurs requêtes grâce à la médiation et de statuer sur celles où les parties ne parviennent pas à une entente de règlement.

Le *Code* modifié établit un nouveau Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne qui offre aux requérants des conseils, de l'aide ainsi qu'un service de représentation. Quant à la Commission, elle continue de remplir son importante fonction, soit celle de servir l'intérêt public.

Le processus : avant

- Les plaintes étaient déposées auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne
- À moins que l'affaire n'ait été rejetée en vertu de l'article 34, la Commission était tenue d'enquêter sur une plainte et de la régler.
- L'article 33 du *Code* conférait divers pouvoirs d'enquête à la Commission.
- Lorsqu'elle le jugeait approprié, la Commission renvoyait une plainte au Tribunal pour la tenue d'une audience.
- Chaque année, la Commission renvoyait environ 150 causes au Tribunal.
- À l'audience du Tribunal, la Commission était partie au même titre que le plaignant et l'intimé.
- Le Tribunal tenait une nouvelle médiation et une nouvelle audience – l'enquête et la recommandation de la Commission n'étaient pas exécutoires.

Le processus : aujourd'hui

- La requête est déposée directement auprès du Tribunal.
- Le Tribunal vérifie si la requête est complète, si elle est de son ressort et si elle doit être reportée, avant de la signifier à l'intimé.
- L'intimé a 35 jours pour déposer sa défense.
- Tri actif : le Tribunal examine chaque requête et défense et se pose la question « quelle est la façon la plus équitable, la plus juste et la plus rapide de procéder? »
- Le Tribunal donne aux parties la possibilité de recourir, de façon volontaire, à la médiation.
- Si les parties ne choisissent pas de recourir à la médiation, ou si la médiation ne mène pas à un règlement, une audience est alors fixée au cours de laquelle les parties présentent leurs preuves ainsi que des observations.
- Grâce à une gestion active des causes, le Tribunal est en mesure d'utiliser efficacement le temps d'audience et d'offrir aux parties une audience équitable et accessible.

Ouverture du nouveau Tribunal

Le 30 juin 2008, le nouveau Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a ouvert les portes de son centre d'audience, situé au 655 de la rue Bay à Toronto.

Étaient présents à la cérémonie d'inauguration, (de gauche à droite) Barbara Hall, commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne, Chris Bentley, procureur général, Michael Gottheil, président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, et Raj Anand, président du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.

Processus de nomination

Le *Code des droits de la personne* exige que les membres du Tribunal possèdent :

- de l'expérience, des connaissances ou une formation en droit dans le domaine des droits de la personne et des questions s'y rapportant;
- une aptitude en matière d'impartialité de jugement;
- une aptitude à mettre en œuvre les pratiques et procédures juridictionnelles de rechange.

Les membres du Tribunal sont nommés par décret du gouvernement à partir d'une liste de candidats recommandés par le Tribunal. Le Tribunal dresse cette liste en suivant un processus de recrutement ouvert, public et concurrentiel, conformément aux directives du Secrétariat des nominations et aux exigences du *Code*. La liste des candidats qualifiés est alors transmise au procureur général pour examen.

En 2007–2008, le Tribunal a publié deux avis d'emplois à pourvoir distincts pour recruter des personnes intéressées au poste de vice-président. Le Tribunal a reçu près de 500 demandes et a rencontré 75 candidats en entretien. Ce concours a permis de nommer 22 membres à temps plein et 22 membres à temps partiel.

La conduite des membres du Tribunal est régie par le Code de responsabilités professionnelles et éthiques du Tribunal et par une description de tâche détaillée.

Vous trouverez une liste complète de nos vice-présidents et de nos membres à temps partiel, de même que leur biographie, à l'annexe C.

Activités du Tribunal

Au cours de sa première année, le Tribunal a traité trois différents types de requêtes :

- **Nouvelles requêtes** – à compter du 30 juin 2008, toutes les nouvelles allégations de discrimination en vertu du *Code des droits de la personne* sont déposées directement auprès du Tribunal, soit comme des requêtes déposées par des particuliers ou des requêtes ayant été entamées auprès de la Commission [articles 34 et 35 du *Code*].
- **Requêtes déposées en vertu des dispositions transitoires** – toute personne ayant déposé une plainte auprès de la Commission avant le 30 juin 2008 :
  - peut abandonner sa plainte et présenter une requête auprès du Tribunal jusqu'au 31 décembre 2008 [paragraphe 53 (3) du *Code*];
  - peut présenter une requête auprès du Tribunal au plus tard le 30 juin 2009 [paragraphe 53 (5) du *Code*].
- **Plaintes renvoyées par la Commission** – la Commission a continué de renvoyer des plaintes au Tribunal jusqu'au 31 décembre 2008.

Du 30 juin 2008 au 31 mars 2009, le TDPO a reçu 1 738 nouvelles requêtes, 1 150 requêtes déposées en vertu des dispositions transitoires et 301 plaintes renvoyées par la Commission (dont 94 nouvelles « instances portant sur les allocations de régime alimentaire spécial »). La charge de travail du TDPO pour chaque type de cause est décrite ci-après.

Nouvelles requêtes

Le TDPO avait prévu recevoir environ 3 000 nouvelles requêtes annuellement, soit environ 250 requêtes par mois. Au cours des premiers mois suivant la nouvelle loi, le volume de nouvelles requêtes s'est avéré moindre que celui anticipé, mais il a augmenté considérablement dans les mois suivants pour se rapprocher des prévisions.

juin 2008	1
juillet	153
août	135
septembre	173
octobre	195
novembre	171
décembre	223
janvier 2009	217
février	225
mars	245
Total	1 738

De ces requêtes, 74 (4 %) ont été fermées sur le plan administratif :

- 1 requête a été retirée parce qu'elle a été présentée en double;
- 36 requêtes ont été fermées parce qu'elles étaient incomplètes et que les requérant avaient omis de fournir les renseignements exigés;
- 37 requêtes ont été fermées parce qu'elles ont été retirées par les requérants avant que les intimés ne déposent une défense.

Médiation

Dans le cadre du processus du Tribunal, on demande aux parties si elles souhaitent participer à une médiation pour tenter de régler leur différend. Si les parties n'indiquent pas leur volonté de participer à une médiation, le Tribunal peut proposer de nouveau la médiation comme étant une option, mais cela demeure volontaire.

La médiation se déroule de façon structurée avec un volet écoute, où les parties ont l'occasion de raconter leur histoire et d'être entendues. La médiation est dirigée par un membre ou un vice-président du Tribunal qui possède une vaste expérience en droits de la personne et en règlement extrajudiciaire des différends.

Le rôle du Tribunal dans la médiation est « d'orienter les efforts des parties afin qu'elles arrivent à un règlement ». Il est important de souligner que le Tribunal n'approuve pas le règlement d'un différend. Les règlements sont volontaires et exigent l'accord de toutes les parties.

Le vice-président ou le membre peut donner des renseignements sur l'issue probable d'une cause, advenant qu'elle ne soit pas réglée, ou sur l'issue d'autres causes similaires. Si la cause n'est pas réglée, un autre vice-président ou membre sera affecté pour statuer sur l'instance.

Le TDPO a commencé de tenir des médiations sur les nouvelles requêtes en octobre 2008, et le nombre de médiations a augmenté au cours des mois suivants.

octobre 2008	14
novembre	43
décembre	32
janvier 2009	105
février	56
mars	100
Total	350

Des médiations qui ont eu lieu au cours de l'exercice 2008–2009, 245 d'entre elles ont mené à un règlement – un taux de règlement de 70 %.

Audiences :

Lorsque la médiation ne mène pas à un règlement ou si les parties n'ont pas opté pour la médiation, le Tribunal envoie un avis de confirmation d'audience.

Les audiences portent sur le fond, et ont lieu généralement en personne à travers la province, à moins que les parties ne renoncent à leur droit à une audience orale. Les affaires préliminaires et procédurales peuvent être entendues par conférence téléphonique, en personne, ou peuvent être traitées par examen de dossier. Les décisions varient en longueur et sont disponibles en ligne (http://www.canlii.org/fr/on/onhrt/index.html).

Approche du Tribunal en matière d'audience :

- L'arbitre joue un rôle actif dans le processus d'audience. La procédure utilisée peut varier à chaque audience.
- Les Règles de procédure du Tribunal permettent à l'arbitre d'adopter des méthodes non traditionnelles d'arbitrage afin de mieux cibler les questions litigieuses en matière de droits de la personne et de déterminer s'il y a eu infraction aux dispositions du *Code* ou non.
- L'arbitre a le pouvoir de questionner les témoins, les parties ou les représentants, de recevoir des témoignages qui ne sont pas faits sous serment, de limiter la preuve ou les observations sur toute question ou d'empêcher une partie de présenter plusieurs témoins pour témoigner sur les mêmes points en litige.
- En même temps, l'arbitre doit faire preuve de neutralité et ne peut assumer la responsabilité de cerner et d'administrer la preuve.
- L'arbitre adopte l'approche qui favorisera le règlement de l'affaire sur le fond et de façon équitable, juste et expéditive, tout en tenant compte des faits et du droit.
- Les audiences sont ouvertes, transparentes et menées en conformité avec les règles de justice naturelle. L'arbitre tient compte uniquement des preuves et des observations présentées au cours du processus d'audience ouvert.
- Les décisions sont claires, motivées et concises.

Audiences :

À la fin de l'exercice 2008–2009, un faible nombre des nouvelles requêtes en étaient au stade de l'audience. Le TDPO n'a donc tenu que 16 audiences de nouvelles requêtes au cours de l'exercice :

décembre 2008	1
janvier 2009	0
février	11
mars	4
Total	**16**

Au cours de l'exercice 2008–2009, le TDPO a pu fixer la date d'un nombre beaucoup plus grand d'audiences pendant les premiers mois de l'exercice suivant.

Décisions

Au cours de l'exercice 2008–2009, le TDPO a rendu 424 décisions :

Décisions provisoires	296
Décisions finales	43
Reports	39
Retraits	39
Décisions à la suite d'un réexamen	7
Total	**424**

Requêtes déposées en vertu des dispositions transitoires

Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, le 30 juin 2008, environ 4 000 plaintes étaient en cours à la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP). Ce volume de causes pouvait potentiellement parvenir au TDPO en tant que requêtes déposées en vertu des dispositions transitoires ou en tant que plaintes renvoyées par la Commission.

Pendant la période comprise entre le 30 juin et le 31 décembre 2008, le TDPO a reçu 946 requêtes transitoires déposées en vertu du paragraphe 53 (3), dont 40 % ont été déposées durant le dernier mois.

juin 2008	1
juillet	54
août	106
septembre	153
octobre	113
novembre	144
décembre	375
Total	**946**

Pendant la période comprise entre le 1er janvier et le 31 mars 2009, le TDPO a reçu 204 requêtes transitoires déposées en vertu du paragraphe 53 (5).

janvier 2009	77
février	53
mars	74
Total	**204**

Le nombre total de requêtes transitoires déposées en vertu des paragraphes 53 (3) et 53 (5) durant l'exercice 2008–2009 a été de 1 150.

Du 30 juin 2008 au 31 mars 2009, le TDPO a tenu 365 médiations et 74 audiences. De nombreux dossiers, soit 278, ont été fermés comme suit :

Réglés grâce à la médiation	152 (taux de règlement de 41 %)
Réglés en dehors de la médiation	31
Fermés à la suite d'une décision	40
Fermés à la suite d'un retrait ou d'un abandon	55
Total	**278**

Au cours de cet exercice, le TDPO a rendu 275 décisions relativement à des requêtes déposées en vertu des dispositions transitoires :

Décisions provisoires	226
Décisions finales	36
Reports	7
Décisions à la suite d'un réexamen	6
Total	**275**

Au cours de l'exercice 2008–2009, deux demandes de révision judiciaire ont été déposées pour des décisions du TDPO se rapportant à des requêtes déposées en vertu des dispositions transitoires.

Plaintes renvoyées par la Commission

Contrairement à d'autres requêtes au TDPO, les plaintes renvoyées par la Commission n'ont pas débuté le 20 juin 2008. Elles reflètent, par conséquent, l'exercice au complet avec comparaisons avec l'exercice précédent.

	2008–2009	2007–2008
Nombre de plaintes en cours au début de l'année (y compris deux grands groupes de causes reliées : 234 causes d'autisme et 77 causes d'allocations de régime alimentaire spécial)	536	419
Nombre de nouvelles plaintes reçues pendant l'année (notamment 94 nouvelles causes d'allocations de régime alimentaire spécial)	301	271
Nombre de nouvelles plaintes par domaine social		
Logement	5 (1,66 %)	5 (1,9 %)
Emploi	106 (35,21 %)	126 (46,5 %)
Contrat	0	1 (0,4 %)
Services, biens et installations	189 (62,79 %)	138 (50,9 %)
Autre	1 (0,33 %)	1
Nombre de nouvelles plaintes par motif		
Âge	10	11
Ascendance	6	7
Citoyenneté	1	1
Couleur	29	29
Croyance	77	11
Handicap	163	160
Origine ethnique	16	10
État familial	8	10
État matrimonial	7	3
Lieu d'origine	15	18
Race	38	33
Représailles	36	30
Sexe	31	41
Orientation sexuelle	4	10
Nombre de plaintes qui ont donné lieu à la médiation	139	146
Nombre de plaintes qui ont donné lieu à une audience	67	50
Nombre total de plaintes résolues par règlement	70	134
Nombre total de dossiers fermés à la suite d'une décision	13	19
Dossiers fermés à la suite d'une ordonnance du tribunal	0	1
Nombre total de dossiers fermés	83	154
Nombre de plaintes en suspens à la fin de l'exercice (notamment 234 causes d'autisme et 171 causes d'allocations de régime alimentaire spécial)	697	536
Nombre d'appels interjetés	5	2
Nombre de demandes de révision judiciaire déposées	3	2

Présentation devant un comité législatif

Le 9 février 2009, le Tribunal a fait une présentation devant le Comité permanent des organismes gouvernementaux. Cette première présentation du nouveau Tribunal devant un comité législatif visait l'examen des activités du Tribunal. La transcription de cette séance est disponible en ligne : (http://www.ontla.on.ca/committee-proceedings/transcripts/files_html/09-FEB-2009_A027.htm#P68_2702). En voici les faits saillants :

Extrait de la présentation du président :

Comme vous le savez, le Tribunal a récemment connu une transformation importante. La *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne* est entrée en vigueur le 30 juin 2008. Le Tribunal est maintenant responsable de la réception et du règlement de toutes les plaintes pour discrimination portées en vertu du *Code des droits de la personne*. Au cours des six mois qui ont pris fin en décembre 2008, nous avons reçu environ 1 050 nouvelles requêtes et 940 requêtes transitoires ou avec option de retrait, lesquelles étaient des plaintes antérieurement déposées à la Commission que les plaignants ont choisi de transférer auprès du Tribunal. Auparavant, le Tribunal recevait environ 150 plaintes par année seulement, toutes étant des instances renvoyées par la Commission des droits de la personne. Nous étions, jusqu'à récemment, un tribunal de taille modeste avec environ trois arbitres à temps plein, de six à huit arbitres à temps partiel, et huit employés. La modification de la loi a occasionné une redistribution exhaustive des responsabilités en ce qui a trait à l'application du *Code* et au règlement des plaintes déposées en vertu de celui-ci. Le Tribunal a donc dû accroître son personnel et ses activités de façon considérable. Le Tribunal compte maintenant 50 employés, 22 arbitres à temps plein et environ 22 arbitres à temps partiel.

Politique sur l'accessibilité et l'adaptation du Tribunal

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario s'est engagé à offrir un environnement inclusif et accessible où les membres du public ont un accès égal aux services et sont traités avec respect et dignité. Le Tribunal entend offrir ses services conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario* et aux normes d'accessibilité du service à la clientèle qui ont été établies en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Pour consulter la Politique sur l'accessibilité et l'adaptation du TDPO, rendez-vous à l'annexe F.

Le Tribunal s'est engagé à satisfaire, grâce à des mesures d'adaptation, les besoins reliés à la race, à l'ascendance, au lieu d'origine, à la citoyenneté, à l'origine ethnique, à la croyance, au sexe (y compris la grossesse et l'identité sexuelle), à l'orientation sexuelle, à l'âge, à l'état matrimonial, à l'état familial et à un handicap (besoins spéciaux prévus par le *Code*), à moins que cette adaptation ne cause un préjudice injustifié. Le terme « handicap » inclut les incapacités physiques, les déficiences sensorielles, les déficiences psychiques, les déficiences non visibles, comme les troubles d'apprentissage ou les sensibilités à des facteurs environnementaux.

Les principes suivants guident le Tribunal dans ses efforts pour rendre ses procédures accessibles :

- Les services doivent être offerts d'une manière qui respecte la dignité et l'indépendance des membres du public.
- Les services doivent être offerts d'une manière qui favorise l'accès physique et fonctionnel aux procédures du Tribunal et qui encourage l'inclusion et la pleine participation des membres du public.
- La possibilité d'obtenir, d'utiliser les services du Tribunal et de bénéficier de ceux-ci devrait être la même pour tous. Au besoin, une adaptation individualisée sera offerte, à moins que cela ne cause un préjudice injustifié.
- Le Tribunal fera preuve de sensibilité envers les préoccupations en matière de vie privée de ceux qui demandent une adaptation.

Le Tribunal favorisera un accès égal à toutes les personnes, notamment aux parties, aux témoins et aux représentants, afin qu'elles participent pleinement à ses procédures, à moins que cela ne cause un préjudice injustifié. La présente politique s'applique à tous les bureaux publics du Tribunal et à tous les employés et membres du Tribunal. Le terme « membre » désigne tous les postes juridictionnels au sein du Tribunal et comprend le président, les vice-présidents et les membres à temps partiel.

Le Tribunal a établi un certain nombre de mesures pour promouvoir un environnement exempt d'obstacles, afin d'incorporer certains principes du design universel et de satisfaire les besoins récurrents en matière d'accessibilité. Ces mesures ne comprennent pas les adaptations précises qui peuvent être demandées et évaluées au cas par cas.

Le Tribunal est situé au 14e étage du 655, rue Bay à Toronto, entre les rues Elm et Gerrard. Le stationnement public, qui comprend également des places accessibles, est offert dans un stationnement souterrain au 655, rue Bay, ainsi qu'à proximité. L'édifice est situé près des stations de métro College et Dundas. La station Dundas est accessible en fauteuil roulant. L'entrée et les ascenseurs de l'édifice, de même que les espaces publics du Tribunal, comme les salles d'audience, les salles de médiation, les salles de réunion privée et les toilettes, sont accessibles aux personnes qui utilisent des fauteuils roulants, des triporteurs et d'autres appareils de mobilité.

Parmi les autres caractéristiques favorisant l'accessibilité aux locaux du Tribunal, mentionnons, l'éclairage ajustable, le faible niveau sonore extrinsèque, les systèmes d'amplification du son dans les salles d'audience et la signalisation accessible. Dans certaines situations, pour satisfaire à des besoins spéciaux prévus par le *Code*, les audiences et les médiations peuvent être organisées dans des lieux autres que les salles d'audience du Tribunal.

Tous les renseignements, formules et avis publics du Tribunal sont disponibles sous forme de document et dans le site Web du Tribunal, lequel suit les directrices sur l'accessibilité du World Wide Web Consortium. Tous les documents créés par le Tribunal sont également disponibles, sur demande, dans d'autres formats en fonction des besoins reliés à un handicap.

On peut communiquer avec le Tribunal par courrier, courriel, télécopieur, téléphone et ligne ATS. Nos deux lignes téléphoniques ont un numéro sans frais. On peut demander d'utiliser les services de relais téléphonique, tels que les services vidéo et relais de Bell.

Les Règles de pratique du Tribunal stipulent que les dispositions des Règles doivent être interprétées conformément au *Code*. Les parties peuvent exiger, par exemple, de la flexibilité au moment de fixer les dates et les délais afin de répondre aux besoins spéciaux prévus par le *Code*.

Sur demande, afin de satisfaire des besoins spéciaux prévus par le *Code*, le Tribunal fournira des services d'interprétation visuelle comme l'American Sign Language (ASL) et la langue des signes québécoise (LSQ), des sous-titres en temps réel, des parties intéressées pour interpréter la communication personnelle et des enregistrements sonores de ses audiences. Les personnes handicapées peuvent également être accompagnées d'un interprète qualifié ou d'un intervenant de leur choix.

Le Tribunal reconnaît que certaines personnes requièrent l'utilisation de services de soutien pour répondre à leurs besoins quotidiens, en ce qui à trait notamment à la communication, à la mobilité, aux soins personnels ou aux besoins médicaux. Le Tribunal s'efforcera de faciliter l'accès à de tels services, mais ne s'occupera généralement pas de les fournir.

Le Tribunal reconnaît également que certaines personnes peuvent avoir besoin d'un animal d'assistance ou d'un appareil fonctionnel pour participer à des instances du Tribunal. Lorsque des arrangements spéciaux sont nécessaires en rapport avec un animal ou un appareil, le registraire doit être contacté à l'avance.

Les parfums occasionnant des problèmes de santé chez certains, le Tribunal demandera aux personnes qui se rendent dans ses locaux de s'abstenir de l'utilisation de produits parfumés.

Si une mesure d'accessibilité ou d'adaptation fournie par le Tribunal devient non disponible, le Tribunal avisera les personnes concernées dès que possible et prendra des arrangements raisonnables pour fournir une solution de rechange ou pour déplacer la tenue d'une instance afin de garantir que cette mesure soit disponible.

Les renseignements nécessaires pour comprendre le fondement d'une demande d'adaptation et pour permettre au Tribunal d'y répondre de façon appropriée doivent être fournis.

Le Tribunal reconnaît que des besoins d'adaptation peuvent survenir durant toute étape de la procédure. Si un problème d'adaptation vient à l'attention du personnel du Tribunal, le registraire en sera avisé. Durant une instance du Tribunal, le médiateur ou l'arbitre peut, le cas échéant, répondre directement à une demande ou renvoyer la demande au registraire.

Activités de sensibilisation

Dans le cadre de son engagement à demeurer accessible, responsable et transparent, le Tribunal a poursuivi ses consultations auprès des groupes d'parties intéressées et des membres du public. Le Tribunal a mis sur pied des groupes cibles et organisé des consultations ciblées, et a participé à des forums publics organisés par le ministère. De plus, le président a accepté de nombreuses invitations à des séminaires et à des rencontres avec des particuliers, des cabinets d'avocats et des organisations intéressés au travail accompli par le Tribunal pour assurer son accessibilité et son efficacité à réaliser son mandat. Enfin, pour garantir la transparence et le dialogue continu pendant l'élaboration et la mise en œuvre de ses nouveaux processus, le président et d'autres membres du Tribunal ont participé à un large éventail de conférences et d'allocutions.

Comité consultatif des pratiques du TDPO

Le Tribunal a récemment mis sur pied le Comité consultatif des pratiques du TDPO qui servira de ressource en consultation et rétroaction auprès du Tribunal au sujet de ses politiques, pratiques, règles, directives de pratique et services. Le Comité veillera à ce que le Tribunal s'acquitte efficacement des divers aspects de son travail qui constituent son mandat, qui est de faciliter le règlement équitable, juste et expéditif des litiges dont il est saisi grâce à la médiation ou à l'arbitrage.

Le Tribunal a invité les personnes désireuses de siéger au Comité à exprimer leur intérêt. Huit personnes issues de la communauté de celles qui comparaissent ou représentent des parties devant le TDPO de façon régulière ont été choisies par les deux coprésidents. Lors de ce choix, la diversité des consommateurs utilisant les services de règlement du TDPO a été prise en ligne de compte.

Vous trouverez la liste complète des membres du Comité et leur biographie à l'annexe D.

Cadre de référence du Comité consultatif des pratiques du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

1. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le Tribunal) s'est doté d'un Comité consultatif des pratiques (le Comité), qui a pour mandat d'agir à titre de ressource en consultation et rétroaction auprès du Tribunal concernant :

- les politiques du Tribunal;
- les pratiques du Tribunal;
- les règles du Tribunal;
- les directives de pratique du Tribunal;
- les services offerts par le Tribunal.

Le Comité a pour but de veiller à ce que le Tribunal, grâce aux moyens énumérés ci-dessus, s'acquitte efficacement de son mandat, qui est de faciliter le règlement équitable, juste et expéditif des litiges dont il est saisi, par voie de décision ou de médiation.

2. Le Comité n'est pas destiné à servir de forum pour la discussion :

a) du bien-fondé des requêtes;

b) de questions de fond en droit,

c) de modifications possibles ou proposées à la loi ou aux règlements, ou de livres blancs.

3. Le Comité est à la disposition du Tribunal à titre de conseil concernant les nominations au Tribunal, compte tenu des exigences du *Code* voulant que les membres soient nommés à l'issue d'un processus concurrentiel, comportant l'évaluation des candidats selon certains critères : connaissances, expérience et formation en droit des droits de la personne et problèmes afférents; aptitude à rendre des décisions impartiales; capacité d'appliquer des pratiques et procédures de règlement extrajudiciaire.

4. Le Comité a deux coprésidents : l'un comme représentant du point de vue du requérant, et l'autre comme représentant le point de vue de l'intimé. Les coprésidents sont choisis par le président du Tribunal pour un mandat de trois ans pouvant être reconduit, sur invitation, pour une seconde période de trois (3) ans.

5. Le Comité se compose des membres suivants :

a. les coprésidents;

b. le président du Tribunal et le conseiller du président;

c. huit personnes qui comparaissent devant le Tribunal ou y représentent régulièrement des parties, soit quatre qui comparaissent ou représentent régulièrement des requérants, et quatre qui comparaissent ou représentent régulièrement des intimés. Le choix de ces représentants tient compte de la nécessité de respecter la diversité des usagers des services de règlement des litiges du Tribunal;

d. un représentant de la Commission ontarienne des droits de la personne (la CODP);

e. un représentant du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (le CAJDP);

g. un membre du bureau de la section pertinente de l'Association du Barreau de l'Ontario (l'ABO) dont les services ne sont pas retenus à titre d'arbitre, de membre du Tribunal ou d'arbitre à un autre titre, et qui siège en qualité de membre d'office du Comité.

6. Les membres du Comité sont nommés pour un mandat de deux ans, sous réserve que les mandats de départ soient échelonnés de façon à assurer la continuité. Le mandat initial des membres peut, sur invitation, être reconduit pour une seconde période de deux ans. Les membres qui représentent des requérants et des intimés sont nommés par les coprésidents par le biais d'une invitation à se déclarer intéressés à faire partie du Comité, invitation affichée sur le site Web du Tribunal.

7. Le Comité se réunit au moins trois fois par an.

8. Les membres de la communauté sont mis au courant des réunions du Comité et de la teneur de ses débats par l'affichage des procès-verbaux sur le site Web du Tribunal.

9. Afin que le Comité puisse oeuvrer dans une ambiance propice à la transparence, ses membres sont tenus à une discrétion raisonnable et à la confidentialité en ce qui touche les débats du Comité.

10. Des porte-parole du Comité, désignés par les coprésidents, participent à toute consultation du Tribunal avec les usagers de ses services, afin d'améliorer l'efficacité du Comité comme ressource auprès du Tribunal.

Annexes :

a) Processus de traitement d'une requête

L'organigramme suivant donne une vue d'ensemble du nouveau processus de traitement des requêtes du Tribunal. Pour plus de détails, consultez le Guide du requérant et le Guide de l'intimé disponibles en ligne.

b) Organigramme

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Au 31 mars 2009

Président

Michael Gottheil

- Secrétaire du président

Directeur général

David Draper

- Adjoint de direction
- Agent des relations avec les médias
- Responsable des systèmes
- Agent des systèmes

Présidente suppléante/ responsable de la transition

Kaye Joachim

Avocate auprès du président

Margaret Leighton

- Avocats du Tribunal (2)
- Adjoints de soutien aux services d'arbitrage (3)

Arbitres

- Vice-présidents (22)
- Membres à temps partiel (22)

Greffier – nouvelles requêtes

Richard Hennessy

- Chefs d'équipe, traitement des cas (2)
- Agents de traitement des cas (10)
- Responsables du rôle des audiences (2)

Chef des services opérationnels

Fanella Hodge

- Coordonnateur des services administratifs
- Coordonnateur du Centre des audiences
- Adjoint administratif
- Commis à l'établissement des dossiers (2)
- Réceptionistes (2)

Greffière – dispositions transitoires

Patricia Grenier

- Chef d'équipe, traitement des cas
- Coordonnateur du traitement des cas
- Agents de traitement des cas (4)
- Adjoint de soutien aux services d'arbitrage
- Secrétaire

c) Vice-présidents et membres

Michael Gottheil

M. Gottheil a été nommé président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario en avril 2005. Il est diplômé de la faculté de droit Osgoode Hall et a été admis au Barreau de l'Ontario en 1987. Après avoir travaillé comme avocat interne pour deux syndicats nationaux, il a co-fondé à Ottawa, en 1991, le cabinet d'avocats Engelmann Gottheil où il a exercé sa profession dans les domaines du droit du travail, des relations du travail et des droits de la personne jusqu'à sa récente nomination. Outre son emploi en tant qu'avocat, M. Gottheil a aussi occupé les postes de professeur à temps partiel au Collège Algonquin et à la faculté de droit de l'Université d'Ottawa.

Vice-présidents

Faisal Bhabha

Faisal Bhabha est titulaire d'une licence en droit de l'Université Queen's et d'une maîtrise en droit de l'Université Harvard.

Lorsqu'il était étudiant en droit, M. Bhabha a travaillé pour les organismes de défense des droits de la personne en Israël et dans les territoires occupés palestiniens. Il a aussi mené une recherche sur la discrimination comparative en Afrique du Sud. M. Bhabha a été admis au Barreau du Haut-Canada en 2003.

En tant qu'avocat, M. Bhabha a porté une attention particulière aux domaines des droits de la personne et du droit constitutionnel. Il a représenté des clients dans des questions relatives à l'emploi, à l'éducation, à la sécurité publique et à la santé. Il a comparu devant une variété de commissions et organismes administratifs et à tous les paliers des tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada. M. Bhabha a aussi conseillé ou représenté de nombreux organismes d'intérêt public et organismes non gouvernementaux dans des affaires relatives au droit constitutionnel et aux droits de la personne.

M. Bhabha a été membre du groupe des services-conseils en matière d'équité du Barreau du Haut-Canada et a été bénévole au sein d'un organisme de développement international. Il a donné des conférences sur les droits de la personne et le droit constitutionnel et a été professeur adjoint à l'Osgoode Hall Law School, où il a enseigné le droit en matière de discrimination. M. Bhabha a publié des articles dans des publications de droit sur l'égalité, l'accès à la justice, le multiculturalisme et la politique de sécurité nationale.

Ken Bhattacharjee

Ken Bhattacharjee est titulaire d'un diplôme de baccalauréat en droit de la faculté de droit Osgoode Hall et d'un baccalauréat spécialisé de l'Université Western Ontario. Depuis 2003, il est agent des droits de la personne auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne.

M. Bhattacharjee a une longue expérience dans le domaine de la défense des droits de la personne au niveau international pour avoir travaillé comme juriste à ARTICLE 19, pour la campagne planétaire en faveur de la libre expression au Royaume-Uni, et avec le comité de coordination des organismes des droits de la personne en Thaïlande. Il est auteur et co-auteur de nombreux rapports et articles sur la discrimination, la liberté d'expression et les systèmes des droits de la personne.

M. Bhattacharjee a été actif au sein de la communauté en tant que membre du conseil d'administration de la South Asian Legal Clinic of Ontario (clinique juridique de l'Ontario pour les ressortissants de l'Asie du Sud), en plus d'être bénévole pour l'Association des juristes canadiens pour le respect des droits de la personne dans le monde, le groupe organisateur du Mois du patrimoine asiatique, et le Asian Network for Free Elections (réseau asiatique pour des élections libres).

Keith Brennenstuhl

Keith Brennenstuhl est diplômé de la faculté de droit de l'Université de Windsor. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1976. Il a fait son stage au cabinet de M. le juge Estey, juge en chef de l'Ontario.

M. Brennenstuhl a exercé sa profession d'avocat dans les domaines du droit des sociétés, du droit du divertissement et du droit du travail avant sa nomination à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié en 2002. Il est resté à la Commission jusqu'à 2007, assumant les fonctions d'arbitre principal, de chef de l'équipe d'arbitres et de vice-président adjoint.

Le travail communautaire de M. Brennenstuhl lui a permis de remporter le prix d'excellence de la Fondation Héritage Canada et deux citations de la Croix-Rouge canadienne en récompense pour son engagement et son service bénévole pour aider les personnes les plus vulnérables dans la société.

Ena Chadha

Ena Chadha a obtenu son diplôme du Collège de droit de l'Université de Saskatchewan (1992) et a été admise au Barreau de l'Ontario en 1994. Elle est titulaire de certificats en règlement extrajudiciaire des différends

et médiation au niveau avancé (1999) de la faculté de droit de l'Université de Windsor.

Mme Chadha a été directrice du contentieux au ARCH Disability Law Centre de mai 2000 à juillet 2007. L'expérience en matière de contentieux de Mme Chadha comprend des contestations relatives aux droits de la personne devant divers tribunaux administratifs, des tribunaux de première instance et des tribunaux d'appel, y compris la Cour suprême du Canada.

Mme Chadha participe activement à la formation juridique et rédige des articles sur les questions relatives aux droits d'égalité. Elle a obtenu une maîtrise en droit de la faculté de droit Osgoode Hall. Mme Chadha est une avocate Indo-Canadienne.

Brian Cook

Brian Cook a obtenu une maîtrise en droit de la faculté de droit Osgoode Hall. Il a été auparavant enquêteur au Bureau de l'ombudsman de l'Ontario.

M. Cook détient une longue expérience dans le domaine de l'arbitrage. Il a d'abord été nommé au Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail en 1985 en tant que membre représentant les travailleurs avant d'être nommé vice-président à temps plein en 1990. Dans cette fonction, il a été largement exposé aux questions d'invalidité et d'adaptation.

Il a créé et administré des programmes de formation à l'intention des employés de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et est membre du programme de médiation obligatoire depuis son lancement en 1999.

Brian Eyolfson

Brian Eyolfson est diplômé de la faculté de droit de l'Université Queen's et a été admis au Barreau de l'Ontario en 1994. Il est titulaire d'une maîtrise en droit administratif de la faculté de droit Osgoode Hall.

M. Eyolfson a exercé dans le domaine des droits de la personne, des droits autochtones et du droit administratif et a comparu devant une variété de tribunaux administratifs et judiciaires. De plus, il est intervenu dans des litiges et des causes appelés à faire jurisprudence, dans des questions relatives aux Autochtones et aux droits d'égalité. Il a été avocat principal auprès des services juridiques Aboriginal Legal Services de Toronto et avocat à la Commission des droits de la personne de l'Ontario.

M. Eyolfson a occupé le poste d'agent des appels auprès du Bureau du Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario de 1994 à 1996. Il a enseigné le droit public au cours d'admission du Barreau du Haut-Canada et a été pendant plusieurs années membre et coprésident de Rotiio> taties, un groupe consultatif autochtone auprès du Barreau du Haut- Canada et d'autres organismes. De plus, il est rédacteur de la Revue des lois et des politiques sociales depuis 2000 et a enseigné le droit et l'exercice relatif aux droits de la personne dans les cliniques communautaires juridiques dans toutes les régions de la province. M. Eyolfson est membre de la Métis Nation of Ontario.

Michelle Flaherty

Michelle Flaherty est titulaire d'un diplôme de baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Elle est spécialisée dans les domaines du droit administratif, droit du travail et de l'emploi et droits de la personne. Elle a représenté tant les employeurs que les employés. Mme Flaherty a fait son stage de droit auprès de Madame la juge Claire L'Heureux-Dubé à la Cour suprême du Canada en 1999–2000.

Mme Flaherty a aussi enseigné pendant plusieurs années à l'Université d'Ottawa dans les domaines du droit d'égalité, droits de la personne et droits du travail. Elle a été bénévole pour plusieurs organismes communautaires dans la région d'Ottawa. Elle parle couramment le français et l'anglais.

Mark Hart

Mark Hart est diplômé de la faculté de droit, Université de Toronto. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1988.

M. Hart exerce le droit dans le secteur des droits de la personne, de l'emploi et du travail pendant de nombreuses années. Il travaille notamment comme arbitre externe pour les employeurs et autres organismes, menant des enquêtes internes et des médiations sur les questions de discrimination et de harcèlement. M. Hart a agi comme avocat dans de nombreuses causes importantes relatives aux droits de la personne devant des tribunaux à tous les paliers du système judiciaire, y compris la Cour suprême du Canada. M. Hart a également travaillé comme avocat à la Commission des droits de la personne de l'Ontario et la Commission de l'équité en matière d'emploi.

M. Hart a prononcé de nombreuses allocutions sur les questions touchant les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi et a enseigné le droit en matière de discrimination à la faculté de droit Osgoode, dans le cadre du cours d'admission au Barreau du Haut-Canada et à l'Université polytechnique Ryerson.

Kaye Joachim

Kaye Joachim est diplômée de la faculté de droit Osgoode Hall, Université York. Elle a été admise au Barreau de l'Ontario en 1987. Elle a obtenu sa maîtrise en droit du travail et droits de la personne de l'Université de Toronto en 1997.

Mme Joachim est membre à temps partiel du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario depuis 2005. Auparavant, elle a assumé les fonctions de vice-présidente de la Commission des relations de travail de l'Ontario, d'arbitre et de médiatrice à la Commission des services financiers de l'Ontario et membre du conseil d'appel scolaire de l'Université de Toronto. Mme Joachim a été avocate interne au Tribunal d'appel des accidents du travail et à la Commission des droits de la personne de l'Ontario. Elle exerce aussi sa profession en tant qu'arbitre et médiatrice dans le domaine du travail.

En 2000, Mme Joachim s'est jointe à la faculté de droit, Université de Toronto, en tant que doyenne adjointe, cycles supérieurs, et responsable du programme de droit au niveau supérieur. Elle a enseigné le droit de l'emploi et du travail pendant 5 ans.

Judith Keene

Judith Keene a été admise au Barreau de l'Ontario en 1981. Avant de se joindre au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, elle était directrice du bureau des ressources cliniques d'Aide juridique Ontario où elle a eu une longue carrière au cours de laquelle elle a fourni des services juridiques et un soutien juridique aux cliniques juridiques communautaires et sociétés étudiantes d'aide juridique. En outre, elle a travaillé pendant de nombreuses années dans le secteur public, essentiellement auprès des commissions provinciales et des tribunaux administratifs.

Mme Keene a également travaillé comme bénévole auprès de nombreux organismes, notamment le comité d'action mixte sur l'égalité des sexes (ABO/BHC), le comité d'examen, le comité des femmes dans la profession juridique (BHC), le rapport du Conseil du Toronto métropolitain sur les relations raciales et la police, la table ronde sur l'initiative Pro Bono Ontario, l'alliance pour l'équité en matière d'emploi, le groupe de travail sur la justice discrétionnaire et le bien-être social.

Elle a également assumé les fonctions de membre non conseillère et de coprésidente du comité consultatif du trésorier (Barreau du Haut-Canada) et de présidente de la section des libertés civiles, Association du Barreau de l'Ontario.

Mme Keene est l'auteure de l'ouvrage Human Rights in Ontario, 2e édition (Toronto : Carswell, 1992) ainsi que de nombreux articles et de présentations en matière de formation permanente sur les droits de la personne et l'article 5 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Sherry Liang

Sherry Liang a obtenu son diplôme de la faculté de droit de l'Université de Toronto et a été admise au Barreau de l'Ontario en 1987. En 1998, elle a décroché une maîtrise en droit administratif de l'Université de Toronto.

Mme Liang a commencé l'exercice du droit du travail, de l'emploi et des domaines connexes avant sa nomination à titre de vice-présidente de la Commission des relations de travail de l'Ontario, de 1991 à 1997. Après 1997, Mme Liang a établi un cabinet d'arbitrage et de médiation et a travaillé comme conseillère juridique et arbitre en matière d'appels auprès du Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario. De 2004 à 2006, elle a assumé les fonctions d'expert-conseil auprès de la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales, relevant du ministre fédéral du Travail.

La participation aux activités communautaires de Mme Liang comprend un service de longue date au conseil d'administration d'un organisme sans but lucratif qui offre des services aux femmes sans abri et marginalisées à Toronto. De plus, elle a été coprésidente du tribunal disciplinaire de l'Université de Toronto.

Kathleen Martin

Kathleen Martin est diplômée de la faculté de droit, Université de Toronto, et a été admise au Barreau de l'Ontario en 1987.

Mme Martin a travaillé comme membre à temps partiel au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario depuis 2006. Avant sa nomination à temps plein en septembre 2007, elle pratiquait la médiation et l'arbitrage de différends dans le domaine du travail et de l'emploi. Avant de commencer l'exercice de sa profession en tant que médiatrice et arbitre, Mme Martin était associée dans un cabinet d'avocats pendant de nombreuses années où elle a exercé sa profession d'avocate en matière du droit du travail, de l'emploi et des droits de la personne.

Mme Martin était coprésidente de la session de 2007 de l'Association du barreau de l'Ontario (ABO) sur la formation juridique continue. Le thème de cette session était « Les droits de la personne et le droit du travail : nouveaux défis et nouvelles orientations ». Elle est membre exécutif de la section du droit du travail de l'ABO. Elle est également membre de la section du droit constitutionnel, des libertés civiles et des droits de la personne de l'ABO.

David Muir

David Muir est titulaire d'un diplôme de baccalauréat en droit de l'Université Queen's et d'une maîtrise de la faculté de droit Osgoode Hall. Il détient une vaste expérience en arbitrage auprès de la Commission des services financiers de l'Ontario, de la Commission des relations de travail de l'Ontario et du Bureau de l'arbitrage des griefs où il a été arbitre et médiateur dans des litiges portant sur des lésions personnelles, la santé et la sécurité au travail et d'autres questions liées à l'emploi. M. Muir a également agi comme conseiller en politiques au ministère du Travail de l'Ontario.

Naomi Overend

Naomi Overend détient un diplôme de baccalauréat en droit de l'Université de Toronto. Avant sa nomination au Tribunal, de 2003 à 2008, Mme Overend a été avocate en procédure disciplinaire au Barreau du Haut-Canada. De 1989 à 2003, elle a été avocate à la Commission ontarienne des droits de la personne et a plaidé et agi comme médiatrice dans de nombreuses plaintes en droits de la personne devant le Tribunal, la Cour divisionnaire, la Cour d'appel et la Cour suprême du Canada.

Sheri Price

Sheri Price est titulaire d'un diplôme de baccalauréat en droit de la faculté de droit Osgoode Hall et d'une maîtrise en droit de l'Université de Toronto.

Mme Price pratique dans un cabinet privé depuis 1996 et représente surtout des syndicats et des employés dans les domaines du travail et des droits de la personne. Elle a plaidé devant de nombreux tribunaux administratifs. Elle sert sa communauté en étant bénévole pour le Open Door Centre et la St. Christopher House.

Leslie Reaume

Leslie Reaume est diplômée de la faculté de droit de l'Université Western Ontario. Elle a été admise au barreau de l'Ontario en 1997.

Depuis plusieurs années, Mme Reaume est spécialisée dans le droit relatif aux droits de la personne ainsi que dans le règlement extrajudiciaire des différends. Elle possède de l'expérience dans les litiges devant une variété de tribunaux administratifs et à tous les paliers du système judiciaire canadien, y compris les tribunaux d'appel de la province, la Cour fédérale du Canada et la Cour suprême du Canada. Au cours des 6 dernières années, elle a été avocate à la Commission canadienne des droits de la personne au sein de laquelle elle a dirigé les litiges et agi à titre de médiatrice et conciliatrice.

Mme Reaume a aussi enseigné pendant un certain nombre d'années à l'Université Western Ontario à London et à l'Université Queen à Kingston dans les domaines des droits d'égalité des femmes et du règlement extrajudiciaire des différends.

Alison Renton

Alison Renton est titulaire d'un diplôme de baccalauréat en droit de l'Université de Windsor. Elle a été auparavant avocate interne pour la Régie des alcools de l'Ontario dans le domaine du droit du travail.

Mme Renton possède une vaste expérience devant divers tribunaux administratifs, dont la Commission de règlement des griefs et la Commission des relations de travail de l'Ontario. Elle a plaidé un large éventail de causes relatives, entre autres, à la discrimination, au harcèlement, à l'adaptation en fonction de handicaps, au congédiement et aux mesures disciplinaires.

Jay Sengupta

Jay Sengupta est titulaire d'un diplôme de baccalauréat en droit de la faculté de droit Osgoode Hall. Elle a abondamment œuvré au sein du régime des cliniques juridiques communautaires, offrant des conseils et des services de représentation aux membres des communautés à faible revenu sur des questions telles que l'aide sociale, le logement, l'indemnisation pour les victimes d'actes criminels, l'immigration, l'indemnisation des travailleurs, les droits de la personne et le droit du travail.

Mme Sengupta participe également au développement communautaire, à la réforme du droit et à des initiatives d'éducation juridique publique au nom des collectivités pour lesquelles elle travaille. Elle sert la collectivité en tant que membre des conseils d'administration du Social Planning and Research Council of Hamilton et de la Threshold School of Building.

Mary Truemner

Mary Truemner est titulaire d'un diplôme de baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Elle possède 20 années d'expérience dans la pratique du droit dans les domaines administratif et des droits de la personne.

Avant sa nomination au Tribunal, Mme Truemner a été directrice par intérim des services juridiques du Centre ontarien de défense des droits des locataires. Auparavant elle a été directrice académique de Parkdale Community Legal Services, professeure à la faculté de droit Osgoode Hall et avocate pour le Centre pour les droits à l'égalité au logement. Elle a acquis une expérience de travail internationale dans le domaine des droits de la personne au Nicaragua. Mme Truemner parle couramment le français et l'anglais.

Eric Whist

Eric Whist possède une vaste expérience dans le régime des droits de la personne de l'Ontario. De 1979 à 1991, il a occupé divers postes pour la Commission ontarienne des droits de la personne et la Direction générale des relations interraciales de l'Ontario, dont ceux d'agent des relations interraciales et de directeur régional.

M. Whilst a ensuite travaillé au ministère des Affaires municipales et du Logement en tant que directeur chargé des stratégies visant à améliorer la qualité de vie dans les communautés de logement social. Il a été nommé membre de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié en 1996, et a occupé plus récemment le poste de vice-président adjoint par intérim de la Section d'appel de l'immigration de la Commission.

Alan Whyte

Alan Whyte est titulaire d'un diplôme de baccalauréat en droit de l'Université Queen's. Il exerce le droit depuis 26 ans. Jusqu'à sa nomination, M. Whyte était partenaire de la Hicks Morley Hamilton Stewart Storie, où il représentait les employeurs.

M. Whyte a plaidé devant de nombreux tribunaux, notamment la Commission des droits de la personne, la Commission des relations de travail de l'Ontario, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, le Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et devant de nombreux arbitres et tribunaux du travail à différents échelons.

David A. Wright

David A. Wright a complété ses licences en droit LL.B. et B.D.C. à la faculté de droit de l'Université McGill en 1998, où il a reçu la médaille d'or pour la moyenne la plus élevée de sa promotion. Il a décroché sa maîtrise en droit de l'Université de New York en 2000. M. Wright a fait son stage de droit à titre de clerc au cabinet de Madame la juge Claire L'Heureux-Dubé, à la Cour suprême du Canada, en 1998–1999.

M. Wright a exercé dans les domaines du droit du travail, du droit administratif, du droit relatif aux droits de la personne et des litiges civils dans un cabinet d'avocats à Toronto entre 2001 et 2007. Il a comparu à titre d'avocat devant divers tribunaux administratifs et judiciaires et à tous les paliers des tribunaux. Il a enseigné le droit administratif à la faculté de droit Osgoode Hall et en tant que professeur adjoint en 2002. Il est l'auteur de plusieurs articles sur le droit administratif, le droit du travail et le droit constitutionnel.

M. Wright prononce souvent des allocutions sur les droits de la personne, le droit administratif et le droit du travail. Il est actuellement le président de la section du droit constitutionnel, des libertés civiles et des droits de la personne de l'Association du barreau de l'Ontario.

Membres

Ian B. Anderson
Andrew Diamond
Jim Dimovski
Maureen Doyle
Mark Handelman
Dale Hewat
Judith Hinchman
Laverne Jacobs
Ajit Jain
Sunil Kapur
Mary Anne McKellar
David Osborn
Joseph Radocchia
The Honourable Alvin B. Rosenberg, Q.C.
Caroline Rowan
Janice Sandomirsky
Jennifer Scott
Susan Jane Serena
David Shannon
Brian Sheehan
Lorne Slotnick
Ailsa Wiggins

d) Comité consultatif des pratiques du TDPO

Michael Gottheil, président, et Margaret Leighton, avocate du président, représentent le Tribunal auprès du Comité consultatif des pratiques du TDPO.

Patty Murray (coprésidente)

Mme Murray pratique dans tous les domaines du droit du travail et de l'emploi, incluant la médiation des griefs, l'arbitrage, les affaires de la Commission du travail et les droits de la personne. En tant que présidente du groupe de pratique des droits de la personne Hicks Morley, Mme Murray a un intérêt particulier pour les dossiers relatifs aux droits de la personne. Elle défend les intérêts des clients devant la Commission canadienne des droits de la personne et participe aux procédures judiciaires d'une variété de dossiers au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. L'expertise en droits de la personne de Mme Murray n'est pas limitée au domaine de l'emploi; elle conseille régulièrement des fournisseurs de services tels que les conseils scolaires et les conseils de services policiers dans la défense des plaintes reliées aux droits de la personne.

Mary Cornish (coprésidente)

Mme Cornish est associée principale au PAL Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish, ainsi que spécialiste en droit, et a été professeure adjointe à la Faculté de droit Osgoode Hall. Elle est reconnue à l'échelle internationale comme étant spécialiste en droits de la personne et en droit de l'emploi, en équité salariale, en protection sociale, en réforme judiciaire et en ce qui a trait aux enjeux de la résolution de différends. Son rapport *Groupe d'étude sur le Code* des droits de la personne de l'Ontario : *Pour réaliser l'égalité*, préparé en 1992, recommandait de grandes réformes au système d'application des droits de la personne en Ontario. Le gouvernement ontarien a cité le rapport Cornish en tant qu'assise de la réforme des droits de la personne de 2006. Elle est coauteure du livre « Enforcing Human Rights in Ontario ». À titre d'experte-conseil internationale, elle a fourni des recommandations sur les droits de la personne et le droit du travail à la Banque mondiale, à l'Organisation internationale du travail, à la Communauté économique européenne et aux gouvernements suédois, chilien et néo-zélandais. En 1993, elle a reçu la médaille du Barreau pour ses accomplissements exemplaires dans la profession juridique. En 1996, elle a obtenu la médaille d'honneur de la Society of Ontario Adjudicators and Regulators (SOAR) pour sa contribution exemplaire au système de droit administratif.

Membres

David Baker

M. Baker dirige un petit cabinet d'avocats du contentieux nommé Bakerlaw qui se spécialise dans le droit constitutionnel et les droits de la personne, le droit des personnes handicapées, de la santé et de l'éducation, le droit des délits civils, le droit de l'emploi et les lois sur les agressions sexuelles ainsi que le droit de l'immigration et de la sécurité nationale. Le credo de la firme est la « Justice Accessible », qu'elle tente de concrétiser en utilisant des moyens ingénieux d'aider les membres de groupes désavantagés dans l'exercice de leurs droits. Il est professeur adjoint au Barreau de l'Université de Toronto, où il enseigne un cours sur l'accès à la justice. Il a été stagiaire chez le défunt Ian Scott, à Cameron Brewin and Scott, avant de démissionner pour faire sa maîtrise en droit. Après un séjour à Washington en tant que conseiller juridique du groupe de recherche sur la réforme de l'impôt de Ralph Nader, il est retourné au Canada pour fonder ARCH, qui est une clinique de consultation juridique, et le centre national canadien du droit des personnes handicapées. Il a été nommé membre du groupe d'experts internationaux de l'UNESCO sur les droits de l'homme, a reçu la médaille du barreau et un doctorat honorifique du Trinity College à l'Université de Toronto, et est devenu la première personne ne souffrant pas d'un handicap à recevoir le titre de membre honorifique du Conseil des Canadiens avec déficiences. Il est membre fondateur du groupe Démocratie en surveillance ainsi que coprésident à la défense des intérêts et membre du comité exécutif de Human Rights Watch Canada.

Kim Bernhardt

Mme Bernhardt se spécialise en droit du travail, en droit de l'emploi, en droits de la personne, ainsi qu'en droit administratif et constitutionnel. De 1993 à 2001, elle a travaillé pour l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario. Elle a présenté les orientations politiques de l'AIIO et a représenté les membres de l'AIIO devant les comités d'arbitrage et les tribunaux. Elle a aussi travaillé pour la Commission des griefs de la fonction publique et a été nommée membre à temps partiel de la Commission d'enquête sur les droits de la personne. De 1989 à 1992, elle a vécu aux Émirats arabes unis et a enseigné les affaires aux Higher Colleges of Technology. De 1978 à 1984, Mme Bernhardt était enquêteuse de la CODP. Elle travaille avec des organisations communautaires et juridiques ayant un souci pour l'équité, la loi, l'éducation et les problèmes sociaux. Elle a écrit des articles et a fait des présentations à plusieurs évènements et conférences.

en particulier sur les problèmes reliés à l'emploi et aux droits de la personne. Mme Bernhardt a obtenu sa maîtrise en droit à la faculté de droit Osgoode Hall de l'Université York en 1999 et son baccalauréat en 1988 au même endroit.

Antonella Ceddia

Mme Ceddia est une avocate plaidante pour la Ville de Toronto. Elle assure la défense de la Ville devant les tribunaux dans les contestations de nature constitutionnelle de ses règlements administratifs et les poursuites intentées dans le domaine des droits de personnes contre la Ville, la commission des services policiers de la Ville de Toronto et le service de police de la Ville de Toronto. Auparavant, Mme Ceddia était membre du cabinet McCarthy Tetrault, s.r.l. à Toronto et a fait son stage de droit à la Cour d'appel de l'Ontario. Elle a été admise au barreau en 2003. Elle est titulaire d'une maîtrise en sciences politiques (politique publique) et possède une vaste expérience des droits de la personne, un domaine dans lequel elle a agi à titre d'enquêteuse au sein de la Commission ontarienne des droits de la personne au début des années 90, en tant que gestionnaire de son propre cabinet-conseil œuvrant dans le domaine des droits de la personne et à titre de première enquêteuse des droits de la personne à temps plein de l'Université Ryerson. Elle a également occupé des postes de conseillère en matière de politique pour le Bureau du Conseil des ministres de l'Ontario et pour le bureau de la mairesse Barbara Hall à Toronto. Mme Ceddia est membre du conseil d'administration de Centraide de la région du Grand Toronto et présidente du comité de répartition des contributions, qui débourse environ 75 millions $ par année en fonds de donateurs à 150 organismes de Toronto affiliés à Centraide.

Jeffrey Goodman

Avocat et conciliateur, M. Goodman est un associé de la firme Heenan Blaikie, s.r.l. à Toronto. Il concentre sa pratique sur le litige lié à l'emploi, les droits de la personne et le droit du travail et est chef du groupe de pratique des droits de la personne de Toronto. Il représente des employeurs devant divers organismes et tribunaux administratifs, notamment la Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Il conseille également ses clients sur des questions afférentes au droit du travail et à la mise en œuvre des politiques en matière de droits de la personne et des programmes de formation et de pratiques d'accommodement. M. Goodman préside régulièrement des conférences où il prend la parole sur des questions afférentes aux droits de la personne et au droit du travail et de l'emploi. Il enseigne le droit de l'emploi (et le droit relatif aux droits de la personne) à la Faculté de droit de l'Université Queen's et a participé à un atelier portant sur l'enseignement pour avocats en médiation qui a été présenté dans le cadre du programme de négociation de la faculté de droit de l'Université Harvard. M. Goodman est coauteur d'un ouvrage intitulé « A Guide to Alternative Work Relationships » publié par le Canada Law Book et rédacteur coordonnateur et auteur collaborateur des chapitres portant sur les droits de la personne, l'emploi, la protection des renseignements, la santé et la sécurité au travail et de la sécurité professionnelle et de l'assurance du « Ultimate Corporate Counsel Guide » publié par CCH. Il a à son actif de nombreux textes et articles portant sur des questions juridiques liées à l'emploi, à l'invalidité et aux droits de la personne.

Sean W. Hanley

M. Hanley est un avocat-conseil à la Direction du droit constitutionnel du ministère du Procureur général de l'Ontario, où il pratique depuis 1999. Avant de se joindre à la Direction du droit constitutionnel, il a été auxiliaire juridique de l'honorable juge Marshall E. Rothstein, qui était alors juge à la Cour fédérale du Canada. M. Hanley a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université Queen's en 1996 et un baccalauréat ès arts (avec distinction) de l'Université McGill en 1993. Il a représenté l'Ontario dans des poursuites complexes au Tribunal des droits de la personne qui mettaient en question le respect du *Code des droits de la personne* dans la législation et les politiques gouvernementales. M. Hanley a aussi représenté la province à tous les échelons du système judiciaire de l'Ontario, devant la Cour fédérale du Canada et la Cour suprême du Canada, dans des litiges concernant le fédéralisme, la *Charte des droits* et le *Code des droits de la personne*.

Prabhu Rajan

M. Rajan est conseiller juridique à la Commission ontarienne des droits de la personne où il représente la Commission au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, ainsi qu'à tous les échelons du système judiciaire, y compris la Cour suprême du Canada. Il est ancien directeur (par intérim) de la Direction des services juridiques de la Commission. Il a également œuvré à titre de conseiller juridique auprès du ministère du Travail et du Bureau des avocats de la Couronne – Droit civil (ministère du Procureur général). Il a obtenu son baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School, il a exercé le droit chez Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish, cabinet de droit du travail du côté de la partie syndicale, et il a été admis au barreau en 1996.

Paula M. Rusak

Mme Rusak offre aux employeurs des conseils sur une vaste gamme de questions reliées à l'emploi, et elle a fréquemment plaidé devant divers tribunaux administratifs et conseils d'arbitrage. Elle œuvre régulièrement auprès d'employeurs lors de négociations collectives, à titre de conseillière ou de porte-parole. En plus d'agir à titre de conseillère juridique dans diverses causes faisant intervenir les droits de la personne, telles que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, le harcèlement sexuel et autres questions semblables, Mme Rusak mène indépendamment des enquêtes de tiers relatives à des plaintes ayant trait aux droits de la personne, et elle offre une formation proactive aux employeurs, aux superviseurs et aux employés. Mme Rusak a obtenu son baccalauréat en droit auprès de l'Université McGill, à Montréal. Elle a été admise au barreau de l'Ontario en 1980. Elle est membre fondatrice du Comité spécialisé sur le droit du travail du Barreau du Haut-Canada.

Scott Simser

M. Simser est avocat des droits de la personne et avocat-fiscaliste, ainsi que comptable accrédité. Il a agi pour le compte du requérant dans diverses instances de droits de la personne, dont des causes devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, la révision judiciaire de mesures administratives, et d'autres causes en vertu de la *Charte*. Sa cause repère est celle qu'il a plaidé au nom de l'Association des Sourds du Canada à la Cour fédérale du Canada, qui a mené à l'amélioration de l'accès au gouvernement du Canada pour les citoyens sourds ou malentendants. M. Simser a plaidé devant des commissions parlementaires afin d'y défendre les droits de la personne. Il s'est vu décerner le prix national de mérite du Conseil des Canadiens avec déficiences. Il est ancien trésorier de l'Association des malentendants canadiens (chapitre de l'Ontario) et du Centre d'aide et de défense juridique pour les handicapés.

Kate Stephenson

Mme Stephenson est associée chez WeirFoulds LLP, à Toronto; en congé du cabinet juridique, elle siège à titre de directrice des Services juridiques au Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne. Elle a à son actif une pratique diversifiée en contentieux des affaires civiles, y compris en droit constitutionnel, administratif, des droits de la personne et du travail. Elle a plaidé à tous les échelons du système judiciaire en Ontario, à la Cour fédérale du Canada et à la Cour suprême du Canada, et elle a été avocate adjointe lors de contestations constitutionnelles. Mme Stephenson a fréquenté la faculté de droit de l'Université de Toronto. Elle a été stagiaire au cabinet d'avocats Scott & Aylen, et elle y a travaillé après avoir été admise au barreau en 1996. Elle est entrée au service de WeirFoulds LLP en 1998. De 2002 à 2004, elle a œuvré à l'Aide juridique Ontario, où elle a été la première « avocate résidente » au bureau des ressources de la clinique (Clinic Resource Office), à Toronto. Mme Stephenson a été la première lauréate du prix Arleen Goss Young Advocate's Award de l'Advocates Society, inauguré en 2004, en vue de récompenser une avocate ou un avocat qui œuvre au sein de la profession depuis moins de 10 ans, et qui fait preuve d'innovation, de défense énergique et de préoccupation envers la justice sociale. Elle siège au conseil d'administration du Income Security Advocacy Centre, à Toronto, et elle est membre du Comité de la Charte et des questions de pauvreté.

Susan Ursel

Mme Ursel est associée à la société d'avocats Green & Chercover. Diplômée de l'Université de Toronto en 1979, elle a obtenu son baccalauréat avec mention très bien. Elle a obtenu son baccalauréat en droit de la faculté Osgoode Hall en 1984, et elle a été admise au barreau en 1986. Mme Ursel a exercé dans les secteurs du droit du travail, de l'emploi, de l'équité en matière d'emploi, des droits de la personne, et des régimes de retraite et des avantages sociaux. Son travail comprend également l'élaboration de présentations et de séminaires éducatifs pour la clientèle à l'égard du travail, des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi. Elle a également œuvré à titre de personne nommée à des conseils d'arbitrage et, en cette qualité, elle a contribué au règlement d'une variété de causes. Elle a représenté des plaignants et des syndicats dans une diversité de causes en droits de la personne. Plus récemment, elle a plaidé une cause d'inversion sexuelle chirurgicale devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario au nom de trois plaignants. C'est la première cause plaidée devant ce tribunal ayant trait aux droits de personnes transsexuelles. Mme Ursel est ancienne directrice fondatrice et membre de la direction des Services juridiques pro bono de l'Ontario. L'Association du Barreau canadien lui a rendu hommage pour sa contribution à la culture juridique pro bono, car elle a été lauréate du prix de pratique pro bono pour jeunes avocats (Young Lawyer's Pro Bono Service Award), en 1998. Elle a également été intronisée dans les archives de Canadian Lesbian and Gay Archives – Builders of Tolerance: Portraits from the Canadian Lesbian and Gay Archives – 2000.

Andrew Wray

Avocat plaidant, M. Wray est un associé de la firme Pinto Wray James, s.r.l. Il concentre sa pratique sur le droit du travail, les droits de la personne et le droit administratif. Il assure la représentation d'une clientèle culturellement diversifiée à tous les échelons judiciaires de la province et du pays et devant divers tribunaux administratifs. M. Wray est souvent appelé à contester les organismes de réglementation des gouvernements à divers paliers du processus décisionnel, notamment le pourvoi en révision et la révision judiciaire des décisions. À l'heure actuelle, il est président de la Section de droit administratif de l'Association du Barreau canadien de l'Ontario et du comité juridique du Centre for Spanish Speaking People. M. Wray est également membre de l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario. Il a fait ses études en France et au Mexique et a obtenu son baccalauréat en droit en français de l'Université d'Ottawa. Il parle couramment le français et l'espagnol.

e) Données financières

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario Dépenses au cours de l'exercice 2008–2009

	TDPO (Nouvelles requêtes)	Transition (Requêtes transitoires et plaintes renvoyées par la Commission)	Dépenses totales en 2008–2009
Traitements et salaires	3 941,10	899,00	4 840,10
Avantages sociaux	462,20	93,90	556,10
Transports et communications	327,80	40,90	368,70
Services	1 068,40	227,00	1 295,40
Fournitures et matériel	312,50	11,00	323,50
Total	6 112,00	1 271,80	7 383,80
Recouvrements	0,00	0,00	0,00

Tous les chiffres sont en milliers de dollars.

f) Politique sur l'accessibilité et l'adaptation

Cette politique est disponible sur Internet à http://www.hrto.ca et dans divers formats, notamment en braille, audio et gros caractères. Pour tout autre format ou pour une copie papier, veuillez communiquer avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario au numéro sans frais : 1-866-598-0322, local : 416-326-1312, ATS sans frais : 1-866-607-1240 et ATS local : 416-326-2027.

Veuillez prendre note que le Tribunal a également préparé une Directive de pratique sur les services d'interprétation qui est disponible sur le site Web du Tribunal à l'adresse http://www.hrto.ca ou par téléphone.

Aperçu

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le Tribunal) tient à s'assurer que chaque utilisateur de ses services soit en mesure de demander et d'obtenir des mesures d'adaptation (arrangements spéciaux) pour ses besoins afférents aux droits de la personne et qu'il puisse prendre part, sur un pied d'égalité, à des actions en justice.

Cette politique explique certaines des mesures prises par le Tribunal dans le but d'assurer à chacun l'utilisation sans contrainte de ses services. Parallèlement, certaines personnes pourraient éprouver des besoins nécessitant une étude au cas par cas. Cette politique énonce un processus qui informe le Tribunal de ces situations, permettant ainsi à celui-ci de travailler avec des individus afin de mettre ses services à leur disposition.

Les cliniques d'aide juridique et d'autres organismes peuvent également aider les personnes aux prises avec des problèmes d'accessibilité. Une liste de ces organismes est disponible auprès du Tribunal.

Introduction

Le Tribunal s'engage à offrir un environnement inclusif et accessible où les membres du public bénéficient de l'égalité d'accès à ses services et sont traités avec respect et dignité. Le Tribunal entend offrir ses services conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario* (le *Code*) et aux normes d'accessibilité pour les services à la clientèle qui ont été établies en vertu de la *Loi de*

2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario.

Le Tribunal s'engage à satisfaire, grâce à des mesures d'adaptation, les besoins reliés à la race, à l'ascendance, au lieu d'origine, à la couleur, à l'origine ethnique, à la citoyenneté, à la croyance, à l'âge, au sexe (y compris la grossesse et l'identité sexuelle), à l'orientation sexuelle, à l'âge, à l'état matrimonial, à l'état familial et au handicap (besoins spéciaux prévus par le *Code*), à moins que cette adaptation ne cause un préjudice injustifié. Le terme « handicap » inclut les incapacités physiques, les déficiences sensorielles, les déficiences psychiques, les déficiences « non visibles », les troubles d'apprentissage ou les sensibilités à des facteurs environnementaux.

Principes

Les principes suivants guideront le Tribunal dans ses efforts pour rendre ses procédures accessibles :

- Les services doivent être fournis d'une manière respectueuse de la dignité et de l'autonomie des membres du public.
- Les services doivent être offerts d'une manière qui favorise l'accès physique et fonctionnel aux procédures du Tribunal et qui encourage l'inclusion et la pleine participation des membres du public.
- La possibilité d'obtenir, d'utiliser les services du Tribunal et de bénéficier de ceux-ci devrait être la même pour tous. Au besoin, une adaptation individualisée sera offerte, à moins que cela ne cause un préjudice injustifié.

Le Tribunal fera preuve de sensibilité envers les préoccupations en matière de vie privée de ceux qui demandent une adaptation.

Objectifs de la politique

L'objectif de la présente politique est de veiller à ce que tous les membres du public soient conscients de leurs droits et de leurs responsabilités en vertu du *Code* en ce qui a trait à l'adaptation, et de présenter par écrit les procédures d'adaptation du Tribunal.

Application de la politique

La présente politique s'applique à tous les services du Tribunal. Le Tribunal favorisera un accès égal à toutes les personnes, notamment aux parties, témoins et représentants, afin qu'elles participent pleinement à ses procédures, à moins que cela ne cause un préjudice injustifié. La présente politique s'applique à tous les bureaux publics du Tribunal et à tous les employés et membres du Tribunal. Le terme « membre » désigne tous les postes juridictionnels au sein du Tribunal et comprend le président, les vice-présidents et les membres à temps partiel.

La présente politique sera appliquée conformément au *Code* et à la jurisprudence pertinente. Les personnes qui participent aux instances du Tribunal ont droit à une adaptation de la part du Tribunal tel que prescrit par le *Code*. Les demandes d'adaptation seront étudiées sur une base individuelle. Pour savoir comment présenter une demande, veuillez consulter la section « Demandes d'adaptation. »

L'engagement du Tribunal en matière d'accessibilité

Le Tribunal a établi un certain nombre de mesures pour promouvoir un environnement exempt d'obstacles, afin d'incorporer certains principes du design universel et de satisfaire les besoins récurrents en matière d'accessibilité. Ces mesures ne comprennent pas les adaptations précises qui peuvent être demandées et évaluées au cas par cas.

Le Tribunal est situé au 655, rue Bay, au 14e étage, à Toronto, entre les rues Elm et Gerrard. Il est recommandé de procéder au débarquement de passagers dans les rues secondaires, telles que la rue Walton située au nord du 655, rue Bay, ou la rue Elm au sud. Le stationnement public, qui comprend également des places accessibles, est offert dans un stationnement souterrain au 655, rue Bay, ainsi qu'à proximité. L'édifice est situé près des stations de métro *College* et *Dundas*. La station *Dundas* est accessible en fauteuil roulant. L'entrée et les ascenseurs de l'édifice, de même que les espaces publics du Tribunal comme les salles d'audience, les salles de médiation, les salles de réunion privée et les toilettes, sont accessibles aux personnes qui utilisent des fauteuils roulants, des triporteurs et d'autres appareils de mobilité.

Parmi les autres caractéristiques favorisant l'accessibilité aux locaux du Tribunal, mentionnons l'éclairage ajustable, le faible niveau sonore extrinsèque, les systèmes d'amplification du son dans les salles d'audience et la si-gnalisation accessible. Dans certaines situations, pour satisfaire à des besoins spéciaux prévus par le *Code*, les audiences et les médiations peuvent être organisées dans des lieux accessibles autres que les salles d'audience du Tribunal.

Tous les renseignements, formules et avis publics du Tribunal destinés au public sont disponibles sous forme de document et sur le site Web du Tribunal, lequel suit les directrices sur l'accessibilité du Consortium World

Wide Web. Tous les documents créés par le Tribunal sont également disponibles, sur demande, dans d'autres formats pour répondre aux besoins reliés à un handicap.

On peut communiquer avec le Tribunal par courrier, courriel, télécopieur, téléphone et ligne ATS. Nos deux lignes téléphoniques sont accessibles par un numéro sans frais. On peut demander d'utiliser les services de transmission de message, tels que les services de relais Bell et de vidéo.

Les Règles de pratique du Tribunal stipulent que les dispositions des Règles seront interprétées conformément au *Code*. Par exemple, les parties peuvent exiger de la flexibilité dans les mises au rôle ou les échéances pour satisfaire les besoins spéciaux prévus par le *Code*.

Sur demande, afin de satisfaire des besoins spéciaux prévus par le *Code*, le Tribunal fournira des services d'interprétation visuelle comme l'American Sign Language (ASL) et la langue des signes québécoise (LSQ), des sous-titres en temps réel, des parties intéressées pour interpréter la communication personnelle et des enregistrements sonores de ses audiences. Les personnes handicapées peuvent également être accompagnées d'un interprète qualifié ou d'un intervenant de leur choix.

Le Tribunal reconnaît que certaines personnes requièrent l'utilisation de services de soutien afin de les aider dans leurs besoins quotidiens en ce qui a trait notamment à la communication, à la mobilité, aux soins personnels ou aux besoins médicaux. Le Tribunal fera son possible pour faciliter l'accès à de tels services, mais ne s'occupera généralement pas de les fournir.

Le Tribunal reconnaît également que certaines personnes peuvent avoir besoin d'un animal d'assistance ou d'un appareil fonctionnel pour participer aux instances du Tribunal. Lorsque des arrangements spéciaux sont nécessaires en rapport avec un animal ou un appareil, le greffier doit être contacté à l'avance.

Les parfums occasionnant des problèmes de santé chez certains, le Tribunal demandera aux personnes qui se rendent dans ses locaux de s'abstenir de l'utilisation de produits parfumés.

Si une mesure d'accessibilité ou d'adaptation fournie par le Tribunal devient non disponible, le Tribunal émettra un avis dès que possible et prendra des dispositions raisonnables en vue de fournir une solution de rechange ou pour déplacer la tenue d'une instance afin d'en garantir l'accessibilité.

Demandes d'adaptation

Les greffiers du Tribunal ont pleine connaissance de la présente politique ainsi que des exigences du *Code*, et ils recevront les questions et les demandes d'adaptation et y répondront. Pour demander une adaptation auprès du Tribunal, veuillez communiquer avec le greffier pertinent :

Pour les nouvelles demandes, contacter :

Richard Hennessy
Greffier
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario
655, rue Bay, 14e étage
Toronto (Ontario) M7A 2A3

Toronto :	416 316-1519
Sans frais :	1 866 598-0322
ATS (Toronto) :	416 326-2027
ATS (Sans frais) :	1 866 607-1240
Télécopieur :	416 326-2199
Télécopieur (Sans frais) :	1 866 355-6099

Courriel : HRTO.Registrar@ontario.ca

Pour les dispositions transitoires et les plaintes renvoyées par la commission, contacter :

Patricia M. Grenier
Greffière – Transition
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario
655, rue Bay, 14e étage
Toronto (Ontario) M7A 2A3

Toronto :	416 314-8419
Sans frais :	1 866 598-0322
ATS (Toronto) :	416 314-2379
ATS (Sans frais) :	1 800 424-1168
Télécopieur :	416 314-8743

Courriel : HRTO.Registrar-Transition@ontario.ca

Les greffiers travailleront avec vous afin que le Tribunal vous soit accessible en fonction de vos besoins. Il est important de fournir les renseignements nécessaires pour permettre de comprendre les éléments à la base d'une demande d'adaptation pour que le Tribunal puisse y accéder de façon appropriée.

Le Tribunal reconnaît que des besoins d'adaptation peuvent survenir durant toute étape de la procédure. Si un problème d'adaptation est porté à l'attention du personnel

du Tribunal, le greffier pertinent en sera avisé. Durant une instance du Tribunal, le médiateur ou l'arbitre peut, le cas échéant, répondre directement à une demande ou la renvoyer au greffier.

Formation

Le Tribunal assurera au besoin la formation du greffier et d'autres employés et membres du Tribunal. La formation permettra aux employés et aux membres du Tribunal de comprendre la présente politique et de savoir comment adopter des mesures d'accessibilité et d'adaptation conformément à la présente politique, au *Code* ainsi qu'aux normes d'accessibilité pour les services à la clientèle.

Le Tribunal préparera et maintiendra à jour un document décrivant la formation du Tribunal en matière d'adaptation ou d'accessibilité, notamment le contenu de la formation, la date à laquelle la formation a été donnée et les personnes qui l'ont reçue.

Le Tribunal dressera et mettra à jour une liste des contacts et ressources communautaires qui peuvent aider le Tribunal à offrir des mesures d'adaptation.

Les greffiers garderont un registre de toutes les demandes d'adaptation et des mesures prises. Des copies seront placées, au besoin, dans leurs dossiers respectifs. Le Tribunal effectuera un suivi continu du rendement.

Commentaires

Les commentaires ou les plaintes concernant l'accessibilité du Tribunal ou portant sur les mesures d'adaptation fournies par le Tribunal peuvent être présentés conformément à la politique du Tribunal sur les plaintes du public. Ce document est disponible sur Internet à l'adresse http://www.hrto.ca ou en contactant le Tribunal par téléphone.

g) Décisions choisies du TDPO en 2008-2009

Heintz c. Christian Horizons
2008 TDPO 22 (15 avril 2008)

Dans le cadre de cette plainte, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a eu à déterminer si l'intimé, une entreprise sans but lucratif financée presque exclusivement par le gouvernement de l'Ontario, qui s'autoidentifie comme un ministère évangélique chrétien, qui dessert plus de 180 résidences en Ontario et offre des services à environ 1 400 personnes avec déficience développementale, avait droit à une exemption en vertu de l'alinéa a) de l'article 24.1 du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. L'alinéa stipule qu'il n'y a pas atteinte au droit à un traitement égal en matière d'emploi si

« un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par (...) la croyance (...) n'emploie que des personnes ainsi identifiées ou leur accorde la préférence si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi »

Les employés de l'intimé étaient tenus de signer une déclaration de style de vie et de moralité qui, entre autres, exigeait que les employés adhèrent à la croyance que l'homosexualité est anormale, immorale et contraire aux Écritures.

La plaignante est une chrétienne très dévote. Alors qu'elle était à l'emploi de l'intimé, la plaignante a réalisé qu'elle était lesbienne. Étant venue à cette conclusion, elle ne pouvait plus adhérer à toutes les parties de la déclaration de style de vie et de moralité.

Après avoir été questionnée par deux de ses collègues à propos de sa sexualité, la requérante a rencontré son superviseur qui l'a informée de certaines rumeurs selon lesquelles elle avait une relation avec une personne de même sexe, ce que la requérante a admis. Dans les trois mois suivants, la requérante a eu de nombreuses discussions avec son superviseur et l'administrateur de l'intimé. On l'a informée qu'elle avait jusqu'au mois de septembre 2000 pour « changer » et a été encouragée à se chercher un emploi lui « convenant mieux ». L'examen de rendement qu'on lui a donné était médiocre. Étant donné que l'ambiance de travail était devenue insupportable, la plaignante a donné sa démission.

Le Tribunal a souligné que lorsqu'une organisation demande une exemption en vertu de l'article 24, elle doit établir qu'elle fait partie de la catégorie des organisations religieuses ou philanthropiques, qu'elle a pour principal objectif de servir des personnes identifiées par l'un des motifs interdits de discrimination, qu'elle cherche à restreindre l'emploi aux personnes identifiées de façon similaire et démontre que cette qualité est justifiée par la nature de l'emploi.

Le Tribunal était convaincu que l'intimé satisfaisait aux deux premiers critères. La question à trancher consistait à déterminer si l'intimé avait pour principal objectif de servir les intérêts de personnes identifiées par sa croyance. D'après la preuve qui lui a été présentée, le Tribunal n'était pas en mesure de conclure que l'intimé « avait pour principal objectif » de servir les intérêts de personnes qui adhèrent à sa doctrine et à sa déclaration de style de vie. Il ne donne pas préférence aux personnes issues de familles chrétiennes. Les résidents ne sont pas tenus d'adhérer à une croyance particulière et sont confiés aux soins de l'intimé par l'intermédiaire d'un « point d'accès unique » accessible partout dans la province, lequel lui verse un financement pour fournir des services aux résidents des foyers de groupe, ainsi qu'à leurs parents et tuteurs, sans tenir compte de leurs croyances religieuses.

Si l'organisation a comme objectif principal de servir ses coreligionnaires, elle peut restreindre l'emploi à ses membres, pour autant que cette qualité soit exigée de façon raisonnable et de bonne foi. Mais si une organisation étend ses activités dans la sphère publique et élargit son objectif pour rejoindre un public plus large, elle ne peut plus compter sur l'exemption en vertu de l'article 24 pour protéger ses pratiques d'embauche et d'emploi.

Le Tribunal a également statué que le fait d'exiger qu'un employé signe une déclaration de style de vie et de moralité n'était pas une qualité raisonnable et de bonne foi. L'adhésion aux dispositions de la déclaration de style de vie n'était pas raisonnablement nécessaire vu les objectifs de l'organisation, la nature des services fournis et les tâches associées à chaque poste particulier.

Le Tribunal a conclu que l'intimé avait agi de façon discriminatoire contre la plaignante sur la base de son orientation sexuelle en exigeant qu'elle se conforme à la déclaration de style de vie et en créant un climat de travail insoutenable pour elle. La plaignante a été indemnisée pour perte de revenu, pour dommages-intérêts généraux et pour souffrance morale causée par des actes volontaires et malicieux. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de cesser d'imposer la déclaration de style de vie et de moralité comme condition d'emploi, mais a retardé de huit mois la date d'entrée en vigueur de cette mesure. Durant cette période de grâce, Christian Horizons a reçu l'ordre d'entreprendre un examen complet de ses politiques d'emploi et de modifier ses activités d'une façon qui lui permette de se conformer aux dispositions du *Code des droits de la personne*.

L'intimé a interjeté appel de cette décision auprès de la Cour divisionnaire. Une audience a été fixée en décembre 2009.

Ball c. Ontario (Services sociaux et communautaires) 2008 TDPO 24 (17 avril 2008)

Cette décision provisoire guide la gestion de 77 plaintes individuelles pour discrimination par la province dans la manière dont les allocations de régime alimentaire spécial sont accessibles aux personnes handicapées. Après avoir consulté les parties, le TDPO a proposé une approche fondée sur une « cause type » selon laquelle de deux à six causes pourraient être sélectionnées par les parties et entendues ensemble au début de l'année 2009. À la suite de la décision finale du Tribunal sur les causes types, le Tribunal tiendrait une autre conférence de gestion des causes, au cours de laquelle une procédure de règlement serait établie pour les autres plaintes.

Les instances juridiques de cette nature, qui sont complexes et requièrent l'examen, la préparation et la présentation d'une preuve considérable (notamment des rapports de médecins experts) et un argument juridique détaillé, nécessitent souvent beaucoup de temps. L'établissement des principes de droit applicables aux causes types et leur application aux autres causes par la suite, devrait constituer un mode de règlement plus rapide de toutes les causes que l'audition individuelle ou collective de celles-ci.

À la suite de cette décision, plusieurs autres plaintes ont été renvoyées par la Commission, et le TDPO a également reçu de nouvelles requêtes soulevant cette même question. Les plaintes et les requêtes ont été ajournées en attendant le règlement des causes types. L'audience des causes types s'est terminée à la mi-juin 2009 et la décision doit encore être rendue par le vice-président.

Boldt-Macpherson c. The Hoita Kokoro Centre
2008 TDPO 35 (11 juin 2008)

La plaignante a prétendu avoir subi de la discrimination au travail sur la base d'un harcèlement sexuel pendant une longue période de temps, de même que des représailles. Le Tribunal a conclu que, bien qu'il y ait eu au départ une relation consensuelle, celle-ci a changé avec le temps et l'intimé savait ou aurait dû savoir que ses sollicitations ou avances sexuelles continues n'étaient plus les bienvenues. Le TDPO a rejeté les allégations de représailles.

Sinclair c. London (ville)
2008 TDPO 48 (25 juillet 2008)

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a rejeté une plainte pour discrimination fondée sur la race dans les services offerts par la ville de London. Le plaignant, un homme noir, avait présenté une demande d'accès à l'information à l'hôtel de ville. Lorsqu'il s'est présenté au secrétariat pour demander une trousse d'information, étant convaincu qu'on ne lui avait pas donné les documents appropriés, il s'est plaint et a prétendu avoir été traité d'une manière humiliante et discriminatoire en partie ou en totalité en raison de sa race.

Le Tribunal a établi que le plaignant avait élevé la voix, qu'il avait frappé du poing sur le comptoir et qu'il cherchait querelle. Cela a poussé une personne inconnue à appeler un agent de sécurité. L'agent de sécurité a demandé au plaignant de quitter les lieux et l'a suivi jusqu'à l'entrée de l'hôtel de ville. Il lui a dit qu'il appellerait la police si M. Sinclair ne partait pas immédiatement.

Le Tribunal a cherché à déterminer si la race avait été un facteur dans la réaction du personnel de l'hôtel de ville. En fin de compte, le Tribunal a conclu qu'il n'y avait aucune preuve montrant que le plaignant avait été traité différemment de tout autre client argumentateur et irrité.

Weerwardane c. 2152458 Ontario
2008 TDPO 53 (15 août 2008)

Cette décision provisoire établit l'approche du Tribunal face aux demandes de règlement rapide d'une requête déposée en vertu des Règles de pratique pour les requêtes présentées directement auprès du Tribunal.

La règle 21 ne prévoit pas de changement précis au processus du Tribunal lorsqu'une demande de règlement rapide est acceptée. Le Tribunal détermine au cas par cas quels changements sont nécessaires dans une instance donnée. Parmi les changements apportés, il peut s'agir d'un raccourcissement des délais pour le dépôt de la défense et de la réplique, l'établissement de dates d'audiences rapprochées et, si les parties consentent à participer à une médiation, l'établissement de dates de médiation rapprochées. Le Tribunal peut également exercer ses pouvoirs en vertu du *Code* et de la règle 1.7 pour orienter le processus d'audience de façon à garantir que la décision soit prise de façon particulièrement rapide.

Le demandeur avait fait valoir que la perte de son emploi aurait de graves répercussions sur la situation financière de sa famille. Les répercussions pour le demandeur doivent cependant être évaluées en tenant compte des conséquences de l'acceptation de la demande de traitement rapide. Des délais serrés et des dates d'audience exceptionnellement rapprochées entraînent des inconvénients et possiblement des frais pour les autres parties à la requête. De plus, une demande de traitement rapide peut nécessiter l'affectation prioritaire des ressources du Tribunal au détriment d'autres instances. Le Tribunal doit également tenir compte de ces intérêts. Pour qu'une demande de traitement rapide soit acceptée, le requérant doit démontrer que les circonstances sont véritablement urgentes, qu'elles nécessitent le règlement du différend en matière de droits de la personne de façon particulièrement rapide comparativement au temps requis pour suivre le processus régulier du Tribunal. La demande de traitement rapide a été refusée.

Campbell v. Toronto District School Board
2008 TDPO 62 (2 septembre 2008)

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a rejeté des parties d'une plainte contre le Toronto District School Board, déposée par un élève souffrant du trouble du spectre autistique et d'une déficience développementale. Le plaignant prétendait ne pas avoir bénéficié d'une adaptation adéquate pour ses déficiences.

Le plaignant avait été placé dans une classe d'enseignement spécial. Or, il avait été affirmé qu'il devrait être placé dans une classe régulière avec des mesures de soutien adéquates, et que ses besoins en matière d'éducation n'étaient pas satisfaits. La décision de le placer dans une classe d'enseignement spécial a été revue et confirmée par le Tribunal de l'enfance en difficulté qui relève de la *Loi sur l'éducation*.

L'intimé a demandé au Tribunal de rejeter la plainte pour abus de procédure ou préclusion étant donné que les questions en litige avaient déjà été tranchées par le Tribunal de l'enfance en difficulté. De plus, le Tribunal a examiné les observations des parties à la lumière de

l'article 45.1 du *Code* modifié, lequel permet au TDPO de rejeter une requête en tout ou en partie, s'il estime que le fond de la requête a été traité de façon appropriée dans une autre instance.

Le Tribunal a souligné qu'en tenant compte de cette nouvelle disposition, la question de savoir si une affaire a été réglée « sur le fond » ne porte pas sur des considérations techniques, ou ne dépend pas du type de critère utilisé en vertu de doctrines juridiques telles que la préclusion pour même question en litige. Par ailleurs, une décision à savoir si une affaire a été réglée « de façon appropriée » ne nécessite pas que le TDPO soit convaincu qu'il serait arrivé à la même conclusion que celle à laquelle est arrivé l'autre tribunal. L'article 45.1 ne signifie pas que le Tribunal agira comme une cour d'appel pour les décisions rendues par d'autres tribunaux spécialisés.

Kreiger c. Commission des services policiers de Toronto
2008 TDPO 183 (23 octobre 2008)

Cette décision provisoire traite du nouveau pouvoir du TDPO de reporter les requêtes qui lui sont présentées en vertu de l'article 45 du *Code*.

En général, le Tribunal reporte une requête lorsqu'il y a une instance en cours fondée sur les mêmes faits et questions. Toutefois, le Tribunal doit également examiner, à la lumière de la situation particulière de chaque instance, si le report représente la façon la plus équitable, la plus juste et la plus rapide de régler la requête. Dans cette cause, bien qu'un grief ait été déposé et était en cours, les intimés ont adopté la position selon laquelle il y avait défaut de compétence pour entendre le grief et avaient l'intention de remettre en question l'arbitrage du grief sur ce motif. Dans une telle situation, le report du processus de règlement d'un grief n'était pas approprié. La façon la plus équitable, la plus juste et la plus rapide de régler ce grief était d'aller de l'avant avec la requête.

Grzesiak c. DOT Benefits
2008 TDPO 206 (29 octobre 2008)

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a conclu que les intimés ont agi de façon discriminatoire envers le plaignant, un membre principal de l'équipe de direction et un partenaire financier de la société, au motif d'invalidité en emploi, et que le traitement que celui-ci a reçu par la suite constituait des représailles pour avoir porté plainte concernant les droits de la personne.

Le plaignant avait reçu un diagnostic de trouble cardiaque. Il avait reçu un traitement et prenait des médicaments. En 2000, il a commencé à souffrir des effets secondaires attribués à ses médicaments, notamment des malaises et de la fatigue, et a pris un congé d'invalidité de courte durée en janvier 2001. En février, on lui a retiré les médicaments en raison d'une réaction allergique et on lui a donné un rendez-vous avec un électro-cardiologue en mai pour discuter de la possibilité d'insérer un stimulateur cardiaque, ce qui représentait l'alternative aux médicaments. Le requérant a maintenu des contacts réguliers avec les intimés durant toute cette période.

En mai 2001, le plaignant et le particulier intimé se sont rencontrés pour discuter de l'invalidité de longue durée et pour réorganiser les tâches au sein de l'entreprise. Leur communication a complètement échoué au sujet du pronostic du plaignant, lequel était bon puisque le requérant s'était avéré un candidat convenable pour le stimulateur cardiaque. Leur échec à communiquer au cours de la réunion a mené à une totale incompréhension. Le plaignant a compris qu'on avait mis fin à son emploi et qu'on lui remettrait une indemnité de cessation d'emploi. Le particulier intimé a cru que le plaignant avait démissionné. Tout en constatant que rien de cela n'avait eu lieu, le Tribunal a conclu que le particulier intimé avait agi de façon à donner l'impression que le plaignant était retiré de son poste actuel et que toute embauche future, au moment où il serait capable de reprendre et de s'acquitter d'une certaine quantité de travail, dépendrait de la position de la société sur le marché à ce moment-là.

Le Tribunal a établi que l'invalidité du plaignant avait été un facteur dans le traitement qu'il a reçu de la part des intimés. Le particulier intimé a conclu qu'il était très incertain quant au moment où l'invalidité du plaignant lui permettrait de retourner au travail, si jamais il retournait. Les intimés n'ont pas pris de mesures concrètes pour obtenir tous les renseignements pertinents sur l'invalidité du plaignant, le traitement et la possibilité réaliste et très positive de son retour. Les intimés avaient l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour son invalidité. Étant donné sa rare combinaison de compétences et d'expérience, lui laisser la possibilité de revenir au travail dans un délai de temps raisonnable, même en lui donnant un titre différent et en modifiant ses responsabilités, n'aurait pas occasionné des difficultés excessives à l'entreprise. Le manquement du particulier intimé à répondre aux demandes du requérant, au sujet de ses investissements considérables dans la société intimée, a été interprété comme ayant été motivé par les ennuis que la plainte du requérant auprès de la Commission lui avait causés. Il s'agissait là de représailles.

Les intimés ont présenté une demande de révision judiciaire de la décision du Tribunal auprès de la Cour divisionnaire.

Abdullah c. Thames Valley District School Board
2008 TDPO 230 (10 novembre 2008)

Le plaignant a allégué qu'il y a eu discrimination fondée sur la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique et la citoyenneté par le conseil scolaire et les enseignants qui lui donnaient des cours d'anglais langue seconde. Bien que le TDPO rejette la prétention que la discrimination ait été un facteur pour donner au plaignant une note de zéro dans le cours d'anglais langue seconde ou pour l'accuser de tricher, le Tribunal a trouvé que les déclarations de l'enseignante étaient discriminatoires et que le conseil scolaire a omis de suivre ses propres pratiques et procédures et de mener une enquête adéquate relativement à la plainte.

Le Tribunal a accepté le fait que le particulier intimé ait été légitimement dérangé par le comportement agressif du plaignant, qu'elle se soit sentie attaquée et provoquée et qu'elle avait le droit de se défendre. Cependant, en se défendant, il était totalement superflu et inapproprié d'exprimer sa frustration d'une manière insultante pour les nouveaux arrivants, les personnes qui ne sont pas nées au Canada et les autres qui peuvent s'identifier comme immigrants. En l'espèce, le particulier intimé, aurait dû exprimer son désaccord face aux accusations du plaignant et dénoncer son agression sans recourir à des stéréotypes discriminatoires.

Baird c. Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
2009 TDPO 99 (29 janvier 2009)

Une requête a été déposée contre le TASPAAT alléguant que l'intimé avait omis de tenir compte ou d'appliquer le *Code des droits de la personne* lors de son audience et de sa décision relativement à l'appel du requérant. Le TDPO a rejeté la requête. Bien que le processus d'un décideur établi par une loi constitue un « service » aux fins du *Code*, le contenu, les raisons et le résultat d'une décision du décideur ne peuvent pas être entendus comme faisant partie du « service » fourni au public par un Tribunal établi par une loi. La décision n'est pas, par conséquent, du ressort du Tribunal.

De Pelham c. Mytrak Health Systems
2009 TDPO 172 (18 février 2009)

Le requérant avait été accusé d'un acte criminel. Lorsqu'il a divulgué cela aux intimés, ceux-ci ont révoqué leurs offres d'emploi antérieures. Le requérant a allégué qu'il s'agissait de discrimination fondée sur l'existence d'un casier judiciaire.

Les intimés ont remis en question la compétence du Tribunal pour statuer sur ces requêtes étant donné que le motif de discrimination présumé, soit le « casier judiciaire », ne s'applique pas dans les cas où les personnes sont uniquement accusées d'un acte criminel. L'article 10 (1) du *Code* donne une définition précise de « casier judiciaire » et stipule que pour demander protection en vertu de ce motif, une personne doit avoir été reconnue coupable d'un acte criminel et avoir obtenu un pardon, ou avoir été reconnue coupable d'une infraction provinciale.

Le TDPO a conclu que le texte de la loi est clair et sans équivoque et indique que « casier judiciaire » ne couvre que les personnes reconnues coupables d'une infraction. Tout en reconnaissant que le *Code* est un important texte de loi public et doit être interprété de façon large, libérale et fondée sur l'objet visé, cela ne permet pas au Tribunal de s'éloigner des dispositions expresses de la loi.

Chan c. Tai Pan Vacations
2009 HTDPO 273 (10 mars 2009)

Dans cette affaire, la plaignante avait réglé une plainte antérieure avec son employeur. Peu après que les conditions du règlement avaient été pleinement respectées, l'emploi de la plaignante avait pris fin. L'intimé a assuré qu'il avait simplement exercé son droit issu de la common law de terminer le contrat de travail en donnant un avis raisonnable. La plaignante a allégué que cette décision avait été prise comme représailles pour avoir déposé la plainte antérieure.

Le TDPO a estimé que la preuve établissait que la défense de ses droits par la plaignante en vertu du *Code*, en déposant d'abord une plainte et en négociant un règlement, a eu des répercussions sur sa relation avec l'intimé en ce que la nature de leur relation est devenue plus contradictoire et davantage marquée par la méfiance. Cependant, ce changement de dynamique dans la relation entre la plaignante et l'intimé ne donnait pas le droit à ce dernier de mettre fin à l'emploi de la plaignante. Elle avait légalement défendu ses droits, et le et flagrante aux dispositions du *Code*.

ISSN 1920-6534 | Conception et réalisation : FIZZ DESIGN CORP.

Ontario